



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 À 16** **L'INFO MILITANTE – COVID-19 : FACE À LA CRISE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS**
- P. 17** **LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR L'ENCADREMENT**
- P. 18** **RSE : LA CFE-CGC PUBLIE SA COMMUNICATION SUR L'ENGAGEMENT (COE)**
- P. 19 À 24** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 25 À 29** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 30** **FOCUS – NUMÉRIQUE : QUELS IMPACTS SUR LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE ?**
- P. 31** **BULLES TWITTER**





EN BREF

Assurance chômage : le gouvernement suspend la dégressivité des allocations

À la suite des multiples interpellations et sollicitations de la CFE-CGC, le gouvernement a décidé, dans un décret publié le 15 avril, de suspendre, le temps de l'état d'urgence sanitaire, la dégressivité des allocations chômage, une mesure qui devait prendre effet début mai dans le cadre de la réforme gouvernementale de l'assurance chômage elle-même reportée à septembre. « *Maintenir la dégressivité dans le contexte économique, social et sanitaire actuel est une ineptie doublée d'une injustice flagrante à l'encontre du personnel d'encadrement* », a notamment fait valoir la CFE-CGC. Dans un contexte de crise économique hors norme, cette mesure dogmatique imaginée dans un contexte de croissance et de faible taux de chômage pour les cadres doit désormais être supprimée, demande la CFE-CFC.

Covid-19 : tout savoir avec la foire aux questions CFE-CGC

Suite à la mise en place du confinement national le 17 mars dernier, les services de la Confédération ont mis à disposition des adhérents et des militants CFE-CGC une foire aux questions (FAQ) pour les informer sur les conséquences sociales et économiques engendrées par la crise sanitaire. Consultable sur le site internet confédéral ([cliquer ici](#)) et sur l'Intranet, cette FAQ, régulièrement mise à jour, couvre de nombreux champs thématiques : arrêts de travail, temps de travail, activité partielle, assurance chômage, droit de retrait, santé et sécurité au travail, handicap, télétravail, CSE, négociation collective, économie et revenus, service public, pensions de retraite, formation, habitat, transports...

Application StopConid : la CFE-CGC vigilante

Alors que le gouvernement étudie la possibilité de mettre en œuvre une application de traçage numérique visant à lutter contre le Coronavirus, une proposition qui suscite le débat sur le dilemme entre renoncement d'une partie des libertés individuelles et préservation de la santé, la CFE-CGC rappelle que le premier prérequis est de connaître sa réelle efficacité sanitaire et les conditions nécessaires pour y arriver. Pour la CFE-CGC, un tel système ne peut obtenir des résultats probants qu'à la double condition d'être adopté par une très large majorité de concitoyens, et que ces derniers aient connaissance de leur degré de contamination, c'est-à-dire qu'ils puissent et acceptent de se faire tester. Un préalable loin d'être obtenu jusqu'ici.

Covid-19 : l'OIT reportée à 2021 la Conférence internationale du travail

Prévue du 25 mai au 5 juin à Genève, la 109e Conférence internationale du travail (CIT) a été reportée à juin 2021 en raison du Covid-19, a indiqué l'Organisation internationale du travail (OIT). La CIT réunit une fois par an les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs des 187 États membres de l'OIT pour adopter les normes internationales du travail et contrôler leur application. « *En dépit du report, l'OIT et l'ensemble de ses bureaux continue de travailler en étroite collaboration avec ses mandants pour proposer des réponses stratégiques et techniques à la pandémie* », fait valoir l'OIT.

LE CHIFFRE

9,6 Millions



Soit le nombre de salariés en chômage partiel au 20 avril, selon un décompte annoncé par Muriel Pénicaud, ministre du Travail. Au total, le recours au chômage partiel a été demandé par 785 000 entreprises.

Le dispositif du chômage partiel permet au salarié d'être indemnisé à hauteur de 70 % du salaire brut et 84 % du salaire net.



L'INFO MILITANTE

CORONAVIRUS ET DIALOGUE SOCIAL : PAROLES DE MILITANTS

En première ligne sur le terrain pour faire face à la crise sanitaire et économique dans les entreprises, les militants CFE-CGC sont plus que jamais mobilisés au service des salariés. Témoignages.



DANS LA MÉTALLURGIE, UNE RÉACTION STRATÉGIQUE À LA HAUTEUR DE LA CRISE

Par Gabriel Artero, président de la fédération de la Métallurgie CFE-CGC.

DÉCLARATION COMMUNE LE 20 MARS

« Dès les premiers jours de confinement imposés par le gouvernement, les partenaires sociaux et l'Union des industries et métiers de la Métallurgie (UIMM) ont pris la mesure de cette catastrophe sanitaire. Nous avons signé quasi unanimement une déclaration commune le 20 mars, convaincus que pour créer de la norme sociale utile, elle devait être au plus près des besoins. Dans un premier temps, nous avons tout mis en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, un objectif impérieux. Dans un deuxième temps, il a fallu poser les conditions pour une reprise possible et partielle de l'activité. »

ACCORD DE BRANCHE SUR LES MESURES URGENTES

« Très concrètement, la déclaration commune demandait aux entreprises qu'elles puissent identifier en priorité les activités vitales nécessaires à leur fonctionnement et qu'elles adaptent scrupuleusement leur environnement de travail en mettant en place les mesures permettant d'assurer la sécurité sanitaire de

tous : distances de sécurité, gestes barrières, mise à disposition d'équipements individuels (gants, masques...), produits désinfectants, lavage des vêtements de travail, nouvelle organisation du travail, etc. Un accord de branche supplétif est venu la compléter, incitant à la mise en place de mesures urgentes en matière de congés, les « fameux » six jours de congés payés pouvant être imposés par les employeurs. »

ENCADREMENT DU DÉPLOIEMENT DANS LES PETITES ENTREPRISES

« Sur les 42 000 établissements de la branche, près de 90 % font moins de 50 salariés. Pour éviter que cela se fasse à la hussarde dans les PME-PMI, nous avons souhaité encadrer les modalités de déploiement d'une telle mesure et obtenu des avancées en la matière. Pour les ETI et les grands groupes, représentant les 10 % restant, c'est par une négociation loyale en entreprise que les équilibres doivent être trouvés, notamment par une meilleure compensation du chômage partiel. »

TÉLÉTRAVAIL ET ÉQUIPES ALTERNÉES

« En matière de réorganisation du travail, je peux citer deux exemples concrets. Le premier est le recours massif au télétravail pour toutes les fonctions qui ne nécessitent pas une présence sur site. On peut d'ailleurs penser que le recours à ce dispositif changera, pour le futur, l'idée que se font les employeurs de ce type d'organisation, notamment là où il n'y a pas de productions de biens matériels, mais de services. Le deuxième est la mise en place





d'équipes de travail alternées : il a fallu organiser un espace-temps, souvent de plusieurs heures entre deux équipes pour permettre de nettoyer et désinfecter les postes de travail. »

COUP DE CHAPEAU AUX MILITANTS

« De nombreuses entreprises ont conclu des accords, limités dans le temps, sur l'activité partielle, les congés, voire le travail en présentiel pour faire face à l'épidémie de Covid-19. Cela a été le cas chez Airbus, Daher, Honda Motor Europe, Legrand, PSA, Renault, Renault Trucks, Saft, Sagem, Schneider Electric, STMicroelectronics, Thales, etc. Leur mise en place est suivie au jour le jour par nos militants sur le terrain en coordination avec les directions. Les contre-exemples de certaines mauvaises pratiques d'employeurs sont dénoncés à l'UIMM. Cette dernière a bien compris l'intérêt de contribuer à corriger le tir là où les situations étaient inacceptables. Notre organisation patronale de branche a parfaitement intégré l'importance du dialogue social dans la phase de redémarrage actuel. Mais, dans un deuxième temps, elle aura grandement besoin des partenaires sociaux pour engager des négociations sur les mesures d'adaptation qui seront nécessaires à l'industrie ou ses filières. »

SOLUTIONS OPÉRATIONNELLES AU SIÈGE

« Depuis le 16 mars, midi, la fédération de la Métallurgie est fermée. Notre service informatique a mis en place l'infrastructure technique nécessaire afin que l'ensemble des salariés en télétravail puissent, depuis leur domicile, fournir le support nécessaire à nos adhérents et militants. De même, le bureau exécutif de la fédération tient aussi ses réunions par visioconférence. Les remontées dont nous font part nos sections nous laissent à penser que la continuité des services est assurée ! J'en profite ici pour remercier l'ensemble de nos militantes et militants pour leur engagement sans faille. Qu'ils soient sur le terrain ou à distance, ils s'assurent que tout est mis en oeuvre pour assurer la santé et la sécurité des salariés. »

TROUVER DES SOLUTIONS POUR SAUVER L'EMPLOI

« La reprise ne pourra être que très progressive et les organisations du travail durablement modifiées. Après la lame sanitaire, nous devons faire face à une lame sociale. Les employeurs vont nécessairement réfléchir à recalibrer leur outil de production. Les équilibres entre économie, compétitivité et social devront être négociés et ce ne sera pas simple. Cela supposera d'imaginer des dispositifs d'accompagnement que nous n'avons pas encore esquissés et de faire preuve de beaucoup d'abnégation et de solidarité pour sauver l'emploi. »



PSA : LE CONSTRUCTEUR A SORTI LA GROSSE ARTILLERIE

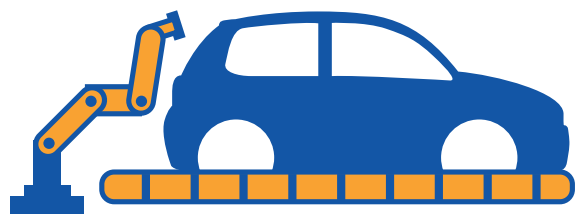
Par Anh-Quan Nguyen, délégué syndical central CFE-CGC de PSA Automobiles SA, membre du Comité européen de Groupe.

RAPATRIEMENT DES SALARIÉS DE WUHAN

« Notre prise de conscience a été précoce car PSA a une joint-venture et des salariés à Wuhan (Chine). Le Groupe a mis en place une cellule de veille avant même le rapatriement aérien des Français de Wuhan, fin janvier. Cette cellule inclut deux membres du Comex (le DRH et le SG) ainsi que les directeurs Audit et SSCT et des membres du corps médical. C'est elle qui a défini les premières règles de protection (voir encadré). Nous sommes bien sûr informés de ses décisions. »

ARRÊT DES MACHINES ET MESURES BARRIÈRES DE POINTE

« Presque tous les sites industriels de PSA ont fermé entre le 16 et le 20 mars, même si ce n'est pas une mince affaire de stopper des machines qui tournent et sont programmées pour fraiser ou pour



finir des tâches de fonderie... A partir du 17, les sites tertiaires ont été mis en télétravail et il n'y avait plus de notion de niveaux A, B ou C tels que définis par la cellule de veille. Nous avons instauré des mesures barrières renforcées et très précises en identifiant notamment les salariés présentant des risques envers le virus du fait de leurs antécédents de santé. Les médecins du travail ont fait un gros boulot ! »

MAINTIEN DE CERTAINES ACTIVITÉS STRATÉGIQUES

« Certains projets stratégiques ont été maintenus, tout comme les activités liées aux besoins de la nation comme la réparation, la fourniture de pièces de rechange (pour les voitures de police, les ambulances...), la livraison de véhicules aux personnes ayant un besoin crucial de mobilité. Tous les salariés concernés travaillent sur la base du volontariat en appliquant des protocoles rigoureux : lunettes de protection à visière, un masque à l'aller et un autre au retour s'ils prennent les transports en commun en plus de deux masques pendant la séance de travail. PSA a donné 335 000 masques aux hôpitaux et au personnel soignant. »

UNE TASK-FORCE DE 80 MILITANTS

« Cette crise nous place devant nos responsabilités. Dès les premiers jours du confinement, nous avons établi une liste de permanents CFE-CGC composée du Bureau Intercentre (9 membres) et de DS des 18 établissements, complétée par le réseau des membres CSSCT. Nous n'avons eu aucun mal à trouver les volontaires pour assurer cette permanence. L'idée est de garder un maillage serré avec les sites, tout en étant en liaison avec la direction de PSA et la Fédération CFE-CGC de la Métallurgie. Cette équipe d'environ 80 représentants fonctionne comme une seule et même personne avec une réactivité collective d'une heure sur tous les sujets et avec une plage horaire très large, parfois même pendant le week-end. Les salariés posent de nombreuses questions sur le télétravail, le chômage partiel, la sécurité, les scénarios de reprise, etc. »

LES PRINCIPAUX SUJETS À L'ORDRE DU JOUR

« Les sujets que nous avons été amenés à traiter en urgence sont les suivants :

- le passage de tous les sites en activité partielle avec les CSE extraordinaires.
- L'accord sur la suspension de la modulation pendant la période d'activité partielle.
- Le protocole « Mesures barrières renforcées » et son déploiement.
- L'accord social et solidaire créant le Fonds de Solidarité garantissant le 100 % net salaire des ouvriers et des techniciens. »

INITIATIVES LOCALES DES SECTIONS

« Plusieurs de nos sections ont pris l'initiative de faire des e-coffee qui rencontrent un grand succès. D'autres sections, par le biais du CSE, organisent des audios culturels ouverts à tous avec une conférencière. L'actualité est brûlante mais nous avons gardé la tête froide. Face au tohu-bohu des événements, nous appliquons une démarche méthodique. Nous n'avons pas cédé aux sentiments d'urgence. Nous avons travaillé vite mais sans sacrifier l'écoute, le débat et le consensus final. »

LES TROIS NIVEAUX DE PROTECTION

La cellule de crise de PSA a édicté dès mi-février 2020 des règles de protection sanitaire pour l'ensemble du Groupe au niveau mondial. Il y en a trois selon le niveau d'alerte.

- Niveau A (cas recensé dans le pays) : interdiction de voyages entre les sites ; procédures de nettoyage et de filtrage à l'accueil ; encouragement du télétravail ; questionnaires pour les visiteurs et les collaborateurs qui arrivent de zones à risque. Par exemple, une équipe japonaise venue de Singapour (cluster important de Covid-19) pour une réunion de travail s'est vue refuser l'entrée sur un site français et a fait l'aller-retour pour rien.
- Niveau B (cas suspect sur le site) : en complément des procédures du niveau A : désinfection plus fréquente des zones de passage,



mesures d'hygiène dans les restaurants, instauration de zones tampons pour les matériaux reçus, espacement des sièges dans les bus de transport des salariés et les réunions, obligation d'appeler la médecine du travail si l'on tousse ou si on a plus de 37,5°C de fièvre, systématisation du télétravail.

→ Niveau C (cas confirmé sur le site comme à Mulhouse ou à Vesoul) : en complément des mesures du niveau B, séjour en hôpital du cas confirmé, mise au courant des agences régionales de santé (ARS) ; réunions en présentiel interdites, restaurants fermés, mise en isolation des salariés ayant été en contact avec le malade, masques chirurgicaux pour ceux qui travaillent en présentiel, mesures globales très proches des règles de confinement.



BANQUES : DE LA DIFFICULTÉ D'ÊTRE OPÉRATEUR D'IMPORTANCE VITALE (OIV)

Par Frédéric Guyonnet, président du SNB CFE-CGC.

ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION AU PAS DE COURSE

« Dès le week-end du 14-15 mars, le SNB a demandé à la Fédération bancaire française (FBF) et aux dirigeants des grands groupes et des banques régionales que les salariés soient équipés de gel hydroalcoolique, de masques et de gants. Le lundi matin, une réunion de crise a eu lieu à Bercy à l'issue de laquelle le secteur bancaire a été déclaré opérateur d'importance vitale (OIV) pour la nation. Cela nous a obligé à rester ouvert quoi qu'il arrive. Nous avons rapidement eu des gants. En revanche, il y a eu de gros soucis pour la fourniture de gel. Qui plus est, les réseaux qui détenaient des masques se les ont vus réquisitionnés par l'État pour les services hospitaliers. »

GÉOMETRIE VARIABLE POUR LES AGENCES BANCAIRES

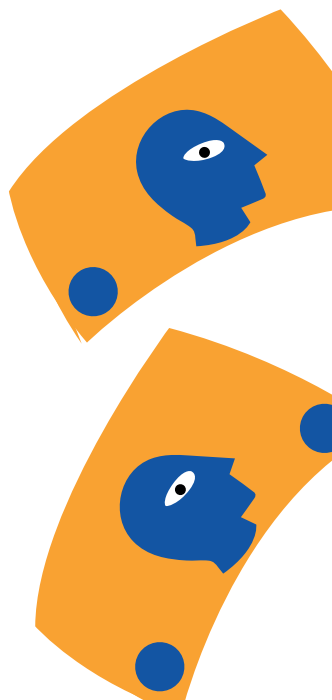
« Le 17 mars, les agences étaient sous l'eau. Les clients venaient nombreux et les retraits ont augmenté de 30 % par rapport à la normale. Le lendemain, nous avons été plus loin dans nos demandes pour qu'un filtrage soit effectué dans chaque agence, que leurs portes soient fermées, que les clients ne soient reçus que sur rendez-vous et que les demandes non essentielles se fassent par e-mail ou téléphone. Quelques réseaux se sont mis en ordre de marche sur ce modèle mais beaucoup d'agences ont fermé tout court. »

NON POSSIBILITÉ D'EXERCER LE DROIT DE RETRAIT

« Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a poussé un coup de gueule le 25 mars pour que davantage de nos succursales restent ouvertes. Des salariés voulaient déclencher le droit de retrait mais comme le secteur est qualifié d'OIV, ce n'est juridiquement pas possible. Cela risquerait d'être requalifié d'abandon de poste par les directions et ensuite par les prud'hommes. En gros, tant qu'il y a un point d'eau et du savon dans les agences, vous ne pouvez pas invoquer le droit de retrait car les gestes barrières recommandés par la Direction générale de la santé (DGS) sont applicables. En parallèle, l'ensemble des banques a commencé à s'équiper de vitres plexiglas sur les bureaux des conseillers d'accueil. »

SOUTIEN À L'ÉCONOMIE

« Sur les trois premières semaines du confinement, les banques ont reçu 40 milliards d'euros de demandes de prêts garantis par l'État de la part des professionnels. Elles en ont accordé une très grande majorité pour payer les salaires et les charges. Environ 60 000 salariés ont été mobilisés sur ces dossiers. Dans les mois qui viennent, notre secteur va tourner plein pot pour soutenir encore plus ceux qui vont reprendre le travail. Sur le plan social, nous allons demander la prime pour les salariés restés sur le front pour soutenir l'économie. Il faudra voir comment les CSE vont être touchés par tout cela. »





MATMUT : FERMETURE DES AGENCES ET ACCORD SUR LE DON DE CONGÉS

Par Frédéric Poichet, délégué syndical central CFE-CGC la Matmut.

CONFINEMENT : UNE DIMENSION PERSONNELLE

« Je suis confiné dans une maison avec un terrain sur le Territoire de Belfort donc ça va, mais nous ne sommes pas au bout de nos peines. Certains Belfortains sont allés à une réunion évangélique à Mulhouse et ont propagé le virus. En tant que responsable d'une agence d'assurance, ma femme a la douleur de compter une dizaine de décès parmi ses sociétaires... »

TOUTES LES AGENCES FERMÉES EN UNE HEURE

« Le 17 mars au matin, lors d'une conférence téléphonique avec les syndicats, la direction souhaitait prendre des mesures préventives en instaurant un roulement des collaborateurs. Mais les agences de Franche-Comté étant très exposées et vu la réaction épidermique de salariés au siège social, nous avons convenu de fermer les établissements pour mettre les collègues en sécurité. En une heure, tout le monde a été renvoyé chez lui. Soit environ 500 agences fermées qui n'ont pas rouvert depuis. Idem pour le siège social et les plateformes de gestion. »

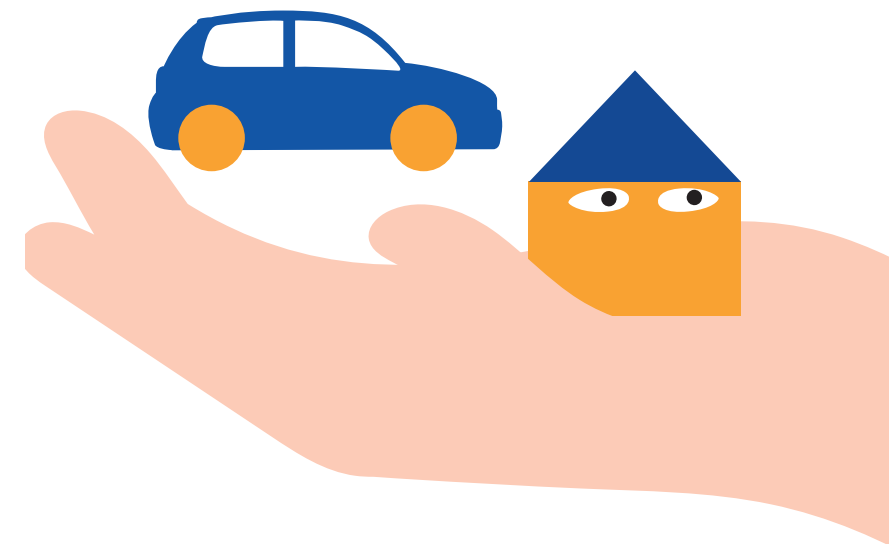
RÉPARTITION DES ORDINATEURS PORTABLES

« Certains collègues œuvrant sur des périmètres indispensables (informatique, paie, RH...) sont toujours en poste. Idem pour les commerciaux équipés de portables. En plus d'un stock de PC de bureau, le service informatique disposait de portables et en avait commandé dans le cadre d'un test de télétravail. Il les a répartis sur le périmètre rouennais (le siège de la Matmut est à Rouen). Le

20 mars, 1 500 salariés disposaient de matériel nomade. Ils étaient 3 000 dix jours après à pouvoir télétravailler, notamment via le déploiement de VPN pour permettre à ceux qui ont des ordinateurs personnels de se connecter. Le téléphone des agences a été basculé sur celui des responsables d'agences ou de leurs collègues. Il n'y a qu'une ligne mais il y a moins d'appels que dans une période normale car il y a moins d'accidents. »

ACCORD INNOVANT SUR LE DON DE CONGÉ

« Un CSE extraordinaire se réunit tous les vendredis avec un topo du DRH et du directeur financier. Nous venons de signer un accord sur le don de congé très innovant. Si les personnes prennent des jours de congé sur la base du volontariat, ils sont abondés par la Matmut à hauteur de 12 euros par jour, versés à des fondations. Si les collaborateurs font don de congés, c'est-à-dire les posent mais ne les prennent pas, cet abonnement passe à 20 euros et l'équivalent en salaire des jours donnés est versé aux fondations. J'attends de voir ce que ça va donner en termes de solidarité et de générosité. C'est très beau d'applaudir et de taper sur des casseroles à 20 heures, encore plus de donner à ceux qui en ont besoin. »





LA FONCTION PUBLIQUE SECOUÉE MAIS SOLIDE MALGRÉ TOUT

Par Nathalie Makarski, présidente de la Fédération CFE-CGC des services publics.

SONNETTE D'ALARME TIRÉE À BERCY

« Lors d'un premier rendez-vous officiel le 16 mars, les fédérations d'agents publics étant réunies à Bercy par Olivier Dussopt, j'ai évoqué une situation grave et appelé à la solidarité et à l'unité. Depuis, nous avons une conférence téléphonique hebdomadaire en plénière avec le secrétaire d'État. Nous avons recensé les sujets qui se posent au niveau de nos 37 syndicats dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Sur le plan pratique, nous avons fermé le siège de la Fédération et basculé nos quatre collaborateurs en télétravail. Dans de telles circonstances, il faut se montrer bienveillants envers nos collègues. Ce n'est pas évident de se retrouver confiné en télétravail, et c'est encore moins usuel dans la fonction publique. Il faut prendre de leurs nouvelles, ce que nous faisons via des groupes de discussion partagés avec nos syndicats et nos unités territoriales, en vidéo et en WhatsApp. »

IMPRÉVOYANCE ET SOLUTIONS LOCALES POUR LES MASQUES

« Il y a un gros problème de matériel de protection des agents publics : hospitaliers, pompiers, policiers, douaniers, pénitentiaires... Nos unités territoriales (UT) sont actives dans la recherche de ces équipements. Par exemple, il y a quelques jours, une mairie a indiqué qu'elle pouvait octroyer à l'UT Hauts-de-France des masques à visière. La déléguée est allée les chercher et les a apportés à la Police nationale et à la Police municipale. Un de nos syndicats - Alliance Police Nationale - a fait une grande collecte de masques pour pallier aux carences de l'État qui ne les fournit pas. »

UN « TSUNAMI » ET DES MANAGERS LIVRÉS À EUX-MÊMES

« J'associe le Covid à un tsunami. Vous voyez que cela arrive mais c'est l'inconnu. Vous croisez les doigts. Les fonctions publiques avaient déjà connu des alertes de virus (H1N1) et les services publics avaient commencé à se préparer. Mais qui était prêt à vivre une telle secousse ? On commence à sortir la tête de l'eau après avoir connu toute la panoplie : ordres, contre-ordres, absence d'instructions claires... La latitude est laissée aux chefs de services qui portent la responsabilité de protéger les agents. Mais tous les managers n'ont pas les outils pour cela, ils sont entre le marteau et l'enclume. Les choses commencent à prendre place mais le grand problème, c'est le manque d'anticipation. Ainsi que la pression psychologique et le stress sans précédent que subissent les agents soignants. Nous alertons sur l'état dégradé de la fonction publique hospitalière depuis des années. On voit là le résultat des réformes successives des gouvernements et les conséquences d'une accumulation de renoncement. Cependant, les agents sont là et continuent à assurer leurs missions. »

LA DÉSASTREUSE SUPPRESSION DES CHSCT

« Calquée sur celle qui est arrivée au privé, la disparition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est programmée dans les fonctions publiques en 2022. Une seule instance résultera de la fusion des deux entités actuelles. C'est une des inepties de la Loi de transformation de la fonction publique. Plus que jamais, on a besoin de ces CHSCT. Lors d'une période de crise comme celle-ci, quand vous n'avez plus de CHSCT, les discussions et réflexions n'ont absolument plus l'impact nécessaire. »





LA RATP EN PREMIÈRE LIGNE

Par Frédéric Ruiz, délégué syndical central CFE-CGC et président de la CFE-CGC Groupe RATP.

BRANLE-BAS DE COMBAT LE 13 MARS

« Nous avons été reçus une première fois par la direction en intersyndicale (CFE-CGC, UNSA, CGT) le vendredi 13 mars. Nous avons évoqué le rythme des contaminations qui augmentait et donc l'impératif de limiter les déplacements tout en assurant la continuité du service public. La direction a répondu qu'elle suivait les directives du gouvernement visant à éviter la saturation des services de santé. Ce même jour ont été prises des mesures pour le week-end et la semaine suivante. »

MASQUES RÉQUISITIONNÉS PAR L'ÉTAT

« Premières décisions : fermeture de la demi-porte avant d'autobus, mesures de nettoyage, mise en place de gestes sanitaires et d'une dizaine de lignes réservées au personnel de santé. Nous avons rapidement été confrontés à un manque de masques et de gel hydroalcoolique. Le stock de masques de la RATP avait largement été réquisitionné par l'État. Nous avons subi les atermoiements de l'Etat qui n'a pas fait preuve d'une grande prévoyance en la matière. »

SITUATION ÉVOLUTIVE DANS LE MÉTRO

« Pour le métro, les décisions ont été prises au fur à mesure et en fonction des fluctuations des problématiques (cf. la période où l'on disait que les masques ne servaient « à rien »). Globalement, l'État a accepté progressivement que soient adoptées des mesures de sécurité importantes. Aujourd'hui, le trafic des métros et RER doit tourner autour de 30 % entre 6 et 22h. Ce niveau de trafic permet

théoriquement le maintien des barrières sanitaires, notamment l'espacement d'un mètre entre voyageurs. Mais comme les premiers métros partent plus tard que d'habitude, il y a sur certaines lignes une concentration de passagers... »

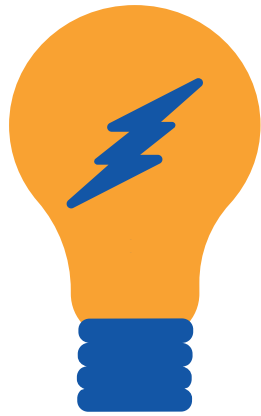
MISE EN PERSPECTIVE CIVIQUE ET SOCIALE

« En ce qui concerne les précautions de santé, je trouve que cela ne va pas assez vite et qu'on n'en fait pas assez. Le nettoyage et la désinfection du réseau RATP sont assurés par des prestataires externes qui emploient de la main d'oeuvre pas très bien payée et pas toujours bien traitée : on constate sur le terrain des choses à redire. Ces entreprises subissent elles-mêmes les conséquences de salariés arrêtés. Nous sommes vraiment dans quelque chose de complexe qui interroge sur l'organisation de la société. Faut-il vraiment tout remettre en concurrence et optimiser ? Je donne l'exemple du projet de transformation de tous nos locaux tertiaires en flex-office sans séparations. La CFE-CGC était déjà contre, mais là on se rend compte qu'en cas de pandémie, si on abat les cloisons... »

TÉLÉCONFÉRENCE QUOTIDIENNE AVEC LA DRH

« D'abord tous les deux jours depuis le 19 mars puis quotidiennement, la RATP réunit en téléconférence les représentants syndicaux avec le DRH et quatre de ses principaux adjoints : la personne en charge des relations avec les organisations syndicales ; la responsable juridique en droit social ; le responsable des relations avec la médecine du travail ; la chargée des relations avec les CSE. L'entreprise fait le point sur la situation sanitaire globale et sur les mesures, les syndicats font remonter ce qui vient du terrain.

Il y a effectivement un dialogue social, mais nous ne sommes pas dans une phase de négociation à égalité. L'entreprise nous informe, mais c'est elle qui prend les décisions et on sent en permanence tout le poids de l'État dans la stratégie de gestion de crise. »



DANS L'ÉNERGIE, UNE RÉORGANISATION DANS LES GRANDES LARGEURS

Par William Viry-Allemez, Secrétaire général de la Fédération CFE Énergies.

LES MESURES INTERNES PRISES PAR LA FÉDÉRATION

« Fin février, nous avons adressé à nos syndicats une note technique sur les gestes barrières à respecter ainsi que le premier questions/ réponses du ministère du Travail. Dès le 2 mars, nous avons annulé la réunion physique de notre Conseil national (prévu les 5 et 6 mars et remplacé par une instance en web conférence) ainsi que toutes les formations prévues dans les semaines à venir. La semaine suivante, nous avons annulé le séminaire de l'équipe fédérale prévu mi-mars puis décalé notre Congrès de juin à octobre. Pour toute l'équipe fédérale en télétravail depuis la mi-mars, deux points hebdomadaires sont organisés en web conférence. Le Bureau exécutif national se réunit quant à lui les trois autres jours de la semaine. Nous avons acheté des licences supplémentaires de web conf' à disposition de nos militants et de nos syndicats. »

UNE ÉQUIPE D'EXPERTS AU SERVICE DES MILITANTS

« Les principales questions des militants portent sur les justifications par les entreprises des décisions prises en matière de congés, où il est indéniable que l'effet d'aubaine joue à plein. Notre équipe d'experts est en veille permanente pour décrypter les projets de décision unilatérale ou d'accords soumis par les employeurs. Par ailleurs, nous avons instauré un numéro vert de soutien psychologique pour des militants en fragilité. »

LE RETOUR EN GRÂCE DES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

« Dès les premiers jours, les entreprises de la branche ont instauré un dialogue social régulier et transparent avec les représentants syndicaux. Là où elles ont parfois refusé la présence de représentants de proximité lors de la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE), elles ont apparemment compris l'intérêt des représentants locaux des organisations syndicales pour leur faire remonter des points d'alerte ou des signaux faibles. Je veux souligner la disponibilité et le professionnalisme de nos militants qui ont participé aux différentes instances et audioconférences organisées par les employeurs - parfois le week-end - pour gérer des situations d'urgence et maintenir le lien avec les salariés et les adhérents. C'est un bel esprit d'engagement. »

CE QUE LA CRISE A MIS EN LUMIÈRE

« Le sous-investissement flagrant dans les services publics, depuis nombre d'années, est aujourd'hui révélé au grand jour pour les Français. Les salariés du secteur de l'énergie se sont mobilisés pour assurer la continuité de service : il ne faudra pas l'oublier. A contrario, quelques fournisseurs alternatifs ont eu pour seule préoccupation de demander à la Commission de régulation de l'énergie (CRE) de faire jouer la clause d'urgence de l'ARENH (Accès régulé à l'électricité nucléaire historique) pour préserver leur marge financière, demandant ainsi à EDF, une entreprise publique, d'être leur assureur. C'est bien la preuve que le marché ne peut pas tout. Il suffit de regarder la pénurie de masques de protection pour comprendre qu'il faut de la régulation pour assurer la continuité, la résilience et la souveraineté industrielle de notre pays. »



COMMERCE ET SERVICES : UN SECTEUR SOUS TENSION

Par Jean-François Lécuyer, secrétaire général de la Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC).

UNE CINQUANTAINE DE BRANCHES CONCERNÉES

« La FNECS fédère deux syndicats du commerce et des services qui représentent une cinquantaine de branches : commerce non alimentaire (vêtements, chaussures, bricolage, e-commerce...), travail temporaire, tourisme, sécurité, nettoyage, centres d'appels... Autant de métiers impactés, avec pour certains l'obligation de servir le pays comme le nettoyage ou le funéraire. C'est une somme de métiers que certains ne voyaient pas, dont une partie sont complètement à l'arrêt et l'autre en chômage partiel (grands magasins par exemple). Tous essayent de s'adapter. »

TÉLÉTRAVAIL ET SERVICE AUX ADHÉRENTS

« La Fédération a tenu un bureau de crise le 13 mars. Le lendemain soir était annoncée la fermeture des magasins. Le dimanche, nous avons mis les salariés à l'abri en organisant le télétravail. La trésorerie, la compta, le juridique (6 salariés) sont venus chercher ce dont ils avaient besoin. Pas facile au début mais ça a fonctionné. Tout le questionnement des adhérents nous remonte : chômage partiel, ordonnances, passage d'un congé garde d'enfant à un congé de maladie, etc. Selon le sujet, notre secrétariat dirige les gens vers le juridique, la trésorerie ou leur syndicat d'appartenance. La trésorerie fonctionne à plein régime car nous sommes en période de pré-bilans comptables. »

L'ESPRIT DE RESPONSABILITÉ DES SALARIÉS

« S'agissant des négociations sociales en entreprise, des divergences se font jour avec le patronat mais, globalement, tout le monde essaye de trouver des solutions. Quand nous sommes sollicités par des militants, les premières questions que nous posons sont : que veulent les salariés et les négociateurs ? Êtes-vous plutôt signataires ? Quels sont les points de blocage ? Tout ne passe pas par des accords d'entreprise. Dans nombre de cas, le Code du travail fixe les droits et devoirs respectifs et donne aux partenaires sociaux la latitude de discuter. Beaucoup de salariés sont soucieux de ce qui sera bon pour leur entreprise. Notre maître mot envers les élus et les mandatés est de dire que les gens sont dans la détresse et qu'il faut les accompagner, les conseiller, faire du pilotage presque individuel. »

LE FUNÉRAIRE EN VOIT DE TOUTES LES COULEURS

Membre titulaire du Conseil national des opérations funéraires (CNOF), la plus haute instance du secteur, Jean-François Lécuyer a vécu de près l'imbroglie opérationnel. Depuis le début de la crise, les règles se sont succédées et contredites. En cas de décès d'un malade du Covid-19, on a d'abord imposé l'isolement, la fermeture immédiate du cercueil. Puis il a été autorisé de transférer dans une housse un(e) décédé(e) et d'accueillir des personnes de sa famille.

Résultat, avec 4 cérémonies de 20 personnes dans une journée, soit 80 contacts potentiels, les agents funéraires jouaient leur santé, sans parler des risques de propagation. La FNECS, la Confédération CFE-CGC et les organisations professionnelles ayant mis leur poids dans la balance avec l'aide du député Jean-Paul Lecoq (PC), on est revenu, le 2 avril, à la fermeture immédiate du cercueil et à l'interdiction des toilettes mortuaires sur les défunts. « On a connu la peur, dont des gens avec 30 ans de maison et des grands professionnels, raconte Jean-François Lécuyer. La peur est retombée, ce qui a permis à la profession de redémarrer un peu normalement. »



CHEZ CARREFOUR, UNE SOLIDARITÉ OPÉRATIONNELLE À L'ÉCHELLE NATIONALE

Par Jérôme Biava (à gauche, secrétaire général du SNEC CFE-CGC et délégué de groupe Carrefour), et Yannick Trico (référént SNEC pour la supply chain, les sièges et les fonctions support de Carrefour).

RÉDUCTION DES HORAIRES D'OUVERTURE

Jérôme Biava : « Avec plus de 100 000 salariés en France (dont 11 000 cadres et agents de maîtrise) et près de 5 220 points de vente (hypers, proximité, drive...), nous nous sommes retrouvés en première ligne. Dans les jours qui ont suivi l'annonce du confinement, l'affluence de clients a généré un niveau de tension du personnel très important, notamment pour l'encadrement afin d'organiser les équipes et gérer les flux. Nous avons obtenu de la direction la réduction des horaires d'ouverture en fermant tous les points de vente à 19h et en supprimant l'ouverture dominicale pendant trois week-ends consécutifs pour que les salariés puissent se reposer. »

CELLULE DE CRISE CENTRALISÉE ET HOT LINE VITE DÉBORDÉE

Yannick Trico : « Dès le 13 mars, la DRH Groupe et les syndicats représentatifs (FO, CFDT, CGT et SNEC CFE-CGC) s'étaient réunis par téléphone pour évaluer la situation. Il a été créé une cellule de crise-veille pour centraliser les questions : matériel de protection, arrêts de travail, réorganisations. Une des premières actions a été de mettre en place une hot line destinée aux salariés. Devant l'afflux des appels, cette ligne a été complétée par un système d'échanges par email. À partir du 16 mars, nos délégués syndicaux ont travaillé société par société sur le social, les mesures barrières, le maintien de l'activité, etc. »



MASQUES DE PROTECTION AU RENDEZ-VOUS

Jérôme Biava : « Carrefour a été l'une des premières enseignes à instaurer des mesures de protection efficaces : vitres en plexiglas, casquette avec visières, masques... Nous avions peu de stocks de masques au début mais dès que l'embargo gouvernemental a été levé sur les masques chirurgicaux, le Groupe en a commandé : entre le 30 et le 31 mars, la quasi-totalité des points de vente et des sièges régionaux ont pu être livrés. »

FOURMILIÈRE NOCTURNE

Yannick Trico : « Il faut signaler le déploiement d'équipes de nuit dans quasiment tous les entrepôts (passage en 3/8 au lieu de 2/8) pour améliorer la distanciation sociale. Nous avons aussi renforcé le remplissage des magasins (parfois dès 2h du matin) en dehors des heures d'ouverture. Cela n'a pas fait l'objet d'une signature d'accord national mais le sujet a été discuté dans la plupart des CSE des établissements. »

LE SNEC PRÊT POUR LA SUITE

Jérôme Biava : « On peut être positif sur le dialogue social pendant cette crise. Nous avons échangé quasi quotidiennement par email, téléphone et WhatsApp avec les DRH régionaux et nationaux et les responsables de formats (hypers, supers, proximité, sièges et supply chain...). Des CSE extraordinaires ont été réalisés depuis le début du confinement et ont fonctionné. Cette crise va entraîner des réflexions sur les modes de consommation, en particulier à la forte demande de drive. Avec ses référents dans chaque format par région, en contact réguliers avec les élus et les DS de tous les sites, le SNEC a déjà remonté beaucoup d'infos pour la suite. »

LES SALARIÉS DU SIÈGE ONT MIS LA MAIN AUX PALETTES

La cellule de crise a instauré un système de volontariat permettant à des salariés d'aller prêter main forte aux activités en hausse, dans les magasins ou les entrepôts. « *On a fait de la GPEC de façon informelle* », résume Yannick Trico. Concrètement, plus de 700 personnes qui travaillent aux sièges de Massy-Palaiseau et d'Evry (Essonne) sont allés donner un coup de main, par exemple pour faire du remplissage de magasins.



SANOFI : TOUTE LA RECHERCHE MÉDICALE SUR LE PONT

Par Jean-Marc Burlet, Délégué syndical CFE-CGC chez Sanofi.

ANTICIPATION GRÂCE À LA PRÉSENCE EN ITALIE

« Il a fallu faire face à l'urgence et être réactif. Ayant des usines en Italie, à Brindisi, Sanofi a mis en place une cellule de crise Monde réunissant des experts de diverses origines bien avant la survenance cruciale du problème en France. C'est pour cette raison, je pense, que nous avons été mis en confinement dès le jeudi précédant l'annonce de cette mesure par le gouvernement français. Auparavant, notre direction avait demandé aux salariés pas indispensables à la continuité des activités de se mettre en télétravail, sachant que la répartition a été faite par les managers. Toutes les équipes de recherche, essais cliniques, vaccins, production industrielle de médicaments, ont bien sûr été mobilisées sur le terrain. Mais, par exemple, la visite médicale est confinée avec une très faible activité de télétravail. Quant à la restructuration européenne de Sanofi (voir le Bulletin confédéral n°75 de mars), elle est a priori en stand by. »

MASQUES ET MÉDICAMENTS : DES ACTIFS STRATÉGIQUES

« Nous avons eu le même problème que toutes les entreprises, à savoir un stock de masques insuffisant et la complexité de mettre en place la distanciation. Nos stocks de masques ont été réquisitionnés par l'État. Lors de la précédente épidémie en France, on annonçait une catastrophe et on avait stocké des masques et des vaccins. Celle-ci ne s'étant pas produite, ces stocks n'ont pas été conservés ! Il faudra tirer le bilan de cette épidémie et s'interroger sur ce qui est stratégique. On s'aperçoit que les médicaments et les protections individuelles le sont. »



PRIMES, RTT ET JOURS DE CONGÉS

« La direction générale a pris la décision sur le plan mondial d'octroyer 15 % du salaire de base mensuel supplémentaire pour les salariés présents physiquement en avril. On ne sait pas si cela intégrera les jours de mars. Elle se donne le droit de le refaire en mai. En France, elle a également imposé 10 jours de RTT aux salariés confinés sans télétravail, mais il n'y a pas eu d'imposition de la semaine de congé. Il a été décidé en outre unilatéralement de suspendre les congés de mai, au motif que si le déconfinement s'opère, toutes les équipes devront être disponibles pour le redémarrage. Maintenant, c'était avant l'annonce du confinement jusqu'au 11 mai. La direction envisage par ailleurs d'attribuer une prime Macron au personnel confiné. »



ORANGE : COMMENT L'OPÉRATEUR NATIONAL S'EST ADAPTÉ

Par Sébastien Crozier, président de la CFE-CGC Orange.

PREMIÈRE SEMAINE LABORIEUSE MALGRÉ L'ANTICIPATION

« Notre syndicat était un peu plus en alerte que le gouvernement, considérant la situation comme préoccupante dès fin février. Pour autant, quand le confinement est arrivé, une forme de sidération s'est installée. Dans un grand groupe comme Orange, il est assez compliqué de prendre la mesure de ce que signifiait le confinement. Les plans de continuité ne prennent pas en considération ce type d'hypothèse. La première semaine a été rude, marquée par quelques tâtonnements. »

PROUESSES POUR MAINTENIR LA PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

« Dans l'opérationnel, notre activité repose sur le triptyque exploitation, surveillance-supervision, maintenance. Toute la



question était d'établir en permanence ce qui, dans la logique d'exploitation, doit impérativement fonctionner, et de prioriser les interventions essentielles. Et si quelque chose ne fonctionne pas, d'intervenir à distance ou de diligenter des équipes sur le terrain. L'exploitation et la surveillance-supervision n'ont jamais été mises en danger. En revanche, il a fallu être inventif sur la maintenance et le SAV car plus d'un tiers de nos collaborateurs étaient en situation d'empêchement physique (maladie, garde d'enfants, inquiétude...).

RÉGLAGES, GRAINS DE SABLE, ÉQUIPES SOUS-TENSION

« Sur ces priorités se sont greffés plusieurs paramètres, à commencer par un déficit d'outils de protection sanitaire : il a fallu une bonne semaine pour que tout le monde soit équipé en masques et en gants. Idem pour minimiser les échanges des véhicules de service entre collaborateurs, un facteur de contagion. Certains sous-traitants ont préféré fermer boutique temporairement plutôt que de continuer leur activité en situation dégradée. Cela a reporté sur nos équipes une charge conséquente de pression. »

LES QUESTIONS À SE POSER POUR L'AVENIR

« Cette crise imposera de revoir la notion même de service public. Il y a des services essentiels à la nation qui ne sont peut-être pas stricto sensu des services publics, par exemple la logistique de la chaîne alimentaire. Ou le fait qu'Orange, issue du service public mais qui est une entreprise privée désormais, joue un rôle plus essentiel que d'autres opérateurs, notamment car elle possède une grande partie des infrastructures. Se reposera la question des hiérarchies de salaires : sans les petites mains de l'ombre qui raccordent les hôpitaux, dépannent les grands-mères ou livrent des colis, où en serait le pays ? Alors que tous les pays se sont recroquevillés sur eux-mêmes, il est apparu que le seul garant protecteur de la santé et de la sécurité de ses citoyens, c'est la nation. Plus que jamais, il faudra être attentif à la société que nous voulons demain. »



VERS UNE PERTE SUBSTANTIELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Boutiques fermées, accessoires et terminaux qui ne se vendent plus, diminution des souscriptions (à la fibre ou à Orange Bank), tarissement des recettes du roaming, impayés qui risquent d'arriver sur les professionnels et PME... Le noir tableau commercial d'Orange va avoir des conséquences directes sur les salariés. Entre une négociation annuelle obligatoire (NAO) plus difficile qu'escomptée, les parts variables, la participation et l'intéressement perdus partiellement, ou encore « l'effet de bord » sur les cotisations aux mutuelles et les activités sociales et culturelles, Sébastien Crozier craint une perte « de 6 à 8 % de pouvoir d'achat au cours des 12 à 18 mois qui viennent ». « Et encore, nous sommes dans une entreprise relativement protégée... »



CHEZ SAGEMCOM, UNE ADAPTATION À FORTE VALEUR AJOUTÉE

Par Bernard Morin, délégué syndical du Groupe Sagemcom et secrétaire adjoint du CSE de l'UES Sagemcom basé à Rueil-Malmaison.

CHAMBOULEMENT DE L'ORGANISATION DÈS FIN FÉVRIER

« Chez Sagemcom (groupe européen de premier plan sur le marché des terminaux communicants), l'adaptation a commencé progressivement dès le 27 février. La direction du Groupe a réorganisé le restaurant d'entreprise et interdit la réception de visiteurs (hors livreurs) sur le campus de Rueil-Malmaison (Hauts-de-Seine) ainsi que les déplacements professionnels vers les filiales. Elle a recouru massivement au télétravail conjoncturel, avec élargissement des critères d'éligibilité à titre exceptionnel au regard de l'accord sur le télétravail signé en octobre dernier





pour l'UES Sagemcom (plus de 600 salariés sur 850 à Rueil-Malmaison). Entre autres décisions, la direction a maintenu le versement de la participation en mai, mais a reporté le versement de l'intéressement. »

MULTIPLICITÉ DES CANAUX DE DIALOGUE SOCIAL

« Des réunions hebdomadaires se sont tenues entre les délégués syndicaux, le référent de la CSST et le secrétaire du CSE par audio conférence principalement. Nous avons négocié un accord mieux disant que l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 : il prévoit 10 jours de congés imposés au lieu de 16 pour la période du 6 avril au 30 juin 2020 avec concertation entre les salariés et leur hiérarchie. Par ailleurs, un CSE extraordinaire s'est tenu le 10 avril 2020 en audio conférence. »

RECOURS À L'AUDIO-CONFÉRENCE

« En ce qui concerne notre fonctionnement syndical, nous avons réuni la section en audio conférence et préparé les réunions avec la direction par le même moyen. Nous avons obtenu la mise en ligne d'une communication sur l'intranet de l'entreprise. Le secrétariat du CSE a été fermé au public, ses deux assistantes administratives ont été mises en télétravail et les salariés ont été invités à utiliser le site web du CSE. »



QUEST-FRANCE : LE PREMIER QUOTIDIEN FRANÇAIS FAIT FACE

Par Dominique Petot, délégué syndical central CFE-CGC du Groupe Ouest-France.

PÉRIPÉTIES SUR LES MASQUES

« Les syndicats sont les premiers à avoir alerté l'entreprise. Celle-

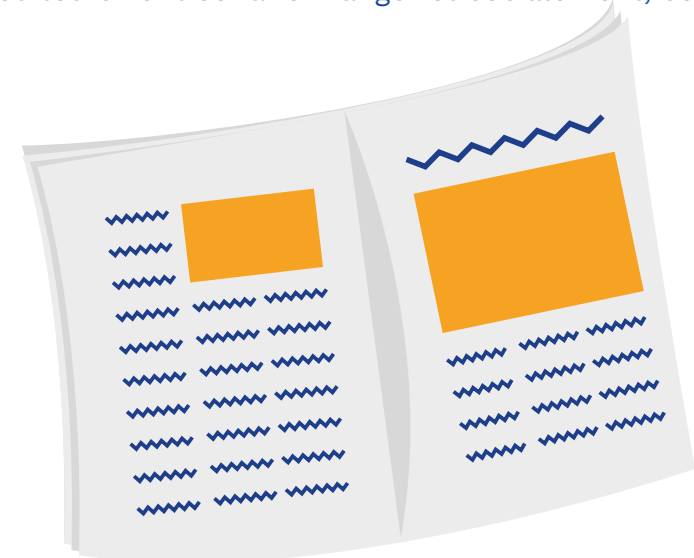
ci a commandé des masques qui ont été mis en libre-service pour les salariés... puis retirés du fait que certains en abusaient. Le vrai signal d'alarme est survenu quand Emmanuel Macron a lancé son appel à la télévision. Ouest France a pris des mesures de chômage partiel qui ont été acceptées par les partenaires sociaux. Du côté des journalistes (rédacteurs, secrétaires de rédaction, maquettistes...), des formules de télétravail ont été mises en place et validées par le CSE du 30 mars, mais bon nombre d'entre eux ont continué à aller sur le terrain et à venir à la rédaction. »

BARRIÈRES QUI TOMBENT ET RÉDUCTION DE LA VOILURE

« Malgré toutes les réticences de la DRH qui freine des quatre fers sur ce sujet depuis des années, le Covid-19 aura au moins permis de démontrer que le télétravail est compatible avec notre activité. Une foule de barrières sont tombées. Il est vrai qu'une bonne partie des pages a été supprimée, notamment la plupart des pages locales. Il n'y a par exemple plus que deux éditions dans le Finistère contre une demi-douzaine en temps normal. »

PUB À L'ARRÊT, PROJETS REPORTÉS

« Le tirage de nos éditions papier se maintient plus ou moins, les abonnés continuant de recevoir leur journal, mais tous les projets sont gelés (notamment informatiques) et il n'y a pratiquement plus de publicité. Certes, le numérique cartonne, seulement comme c'est gratuit sur le Net et qu'il n'y a pas de pub non plus... Ouest France a les reins solides et dispose de trésorerie, mais je pense qu'en sortie de la crise il faudra un « Plan Marshall » pour la presse, sinon beaucoup de petits éditeurs vont se faire manger et socialement, ce sera rock'n'roll... »





L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC SIGNE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR L'ENCADREMENT

Suite à l'aval de son Comité directeur, la CFE-CGC a signé l'accord national interprofessionnel (ANI) du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les personnels de l'encadrement.

La signature de cet accord national interprofessionnel consacre quatre années d'action syndicale pendant laquelle la CFE-CGC a porté, durant la négociation entre partenaires sociaux, des propositions concrètes et pragmatiques dans l'intérêt des entreprises, des membres de l'encadrement et de tous les salariés.

Cet accord prend en compte et rend visible au plus haut niveau conventionnel, quels que soient le secteur ou la taille de l'entreprise, les situations communes et les réalités professionnelles que vivent les salariés en responsabilité technique/métier ou en position de management/animation d'équipe ou de projet.

DONNER LES MOYENS AUX PERSONNELS D'ENCADREMENT D'ASSUMER DANS LES MEILLEURES CONDITIONS POSSIBLES LEURS RESPONSABILITÉS

Les personnels d'encadrement sont ceux qui contribuent significativement aux processus de prise de décisions de l'entreprise comme à son fonctionnement au plus près du terrain ainsi qu'à la qualité des produits ou des prestations servies. Ils doivent avoir les moyens d'assumer dans les meilleures conditions possibles leurs responsabilités. Cet ANI constitue une bonne base de discussion pour que ces moyens soient déclinés dans des conventions collectives ou dans des accords et pratiques d'entreprise.

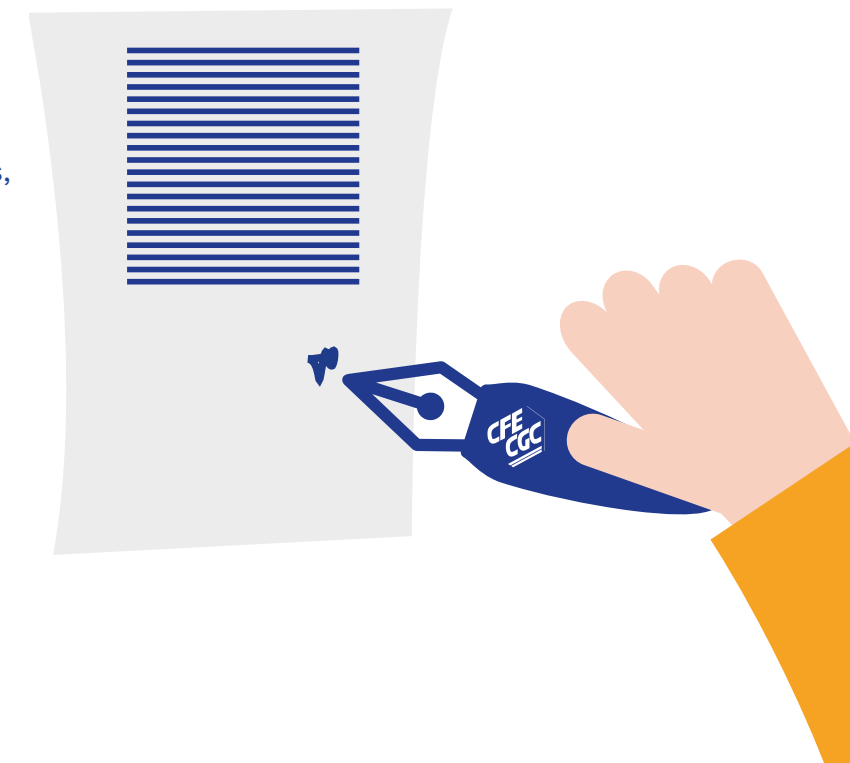
L'aboutissement à un ANI concrétise l'engagement pris par la délégation employeurs en 2015 dans l'accord national interprofessionnel qui avait acté la fin de la convention AGIRC le 31 décembre 2018, et restaure une confiance indispensable entre les partenaires signataires d'accords passés et dans la parole donnée.

La crise actuelle révèle combien ce besoin de confiance est vital pour décider et mettre en œuvre les mesures appropriées du ressort de la négociation collective ou des institutions représentatives du personnel.

PROMOUVOIR UNE EXPERTISE ET UN MANAGEMENT RESPONSABLES

Les personnels d'encadrement sont en première ligne pour définir et organiser les adaptations permanentes requises, composant chaque jour avec la protection de la santé des collaborateurs et l'activité économique de l'entreprise. Ils doivent donc être plus que jamais épaulés et accompagnés.

La CFE-CGC, à travers la signature de cet accord qui leur est dédié comme à travers l'action quotidienne de ses délégués syndicaux et de ses élus dans les entreprises, est à leurs côtés, promouvant une expertise et un management responsables.





L'INFO MILITANTE

RSE : LA CFE-CGC PUBLIE SA COMMUNICATION SUR L'ENGAGEMENT (COE)

Première organisation syndicale française ayant adhéré au Pacte mondial de l'ONU visant à adopter une attitude socialement responsable, la CFE-CGC a publié sa COE.

La CFE-CGC franchit une étape supplémentaire dans son engagement éco-responsable en faveur du développement durable et de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Première organisation syndicale à avoir adhéré, en février 2018, au Global Compact des Nations unies sur le respect des normes internationales du travail et de l'environnement, la CFE-CGC vient de publier sa Communication sur l'Engagement (COE), mise en ligne le 29 mars dernier sur le site officiel de l'ONU ([consultable ici](#)).

Pour rappel, la COE est une déclaration publique par laquelle les membres informent leurs parties prenantes de leurs efforts en faveur des principes du Global Compact et de leur engagement envers l'initiative.

« Nous souhaitons, à travers notre communication sur l'engagement, faire acte, à nouveau, de notre volonté d'être fortement contributeurs dans l'apport de solutions pour que les générations futures puissent continuer à vivre dans un monde meilleur et plus juste, résume François Hommeril, président de la CFE-CGC. Nous souscrivons aux dix principes du Global Compact sur le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous avons donc à cœur d'inclure les dix principes du Pacte mondial dans notre stratégie globale (développement durable, RSE), comme l'attestent les efforts fournis par notre organisation pour soutenir la mise en œuvre de ces dix principes dans ses prises de positions, dans ses publications ainsi qu'en son sein. »

CONCILIER PERFORMANCE ÉCONOMIQUE ET DURABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE

Pour la CFE-CGC, il s'agit de faire du développement durable et de la RSE des vecteurs importants de notre approche revendicative du changement comportemental des entreprises et des administrations, en remettant l'humain au cœur des débats. La CFE-CGC continuera à porter les sujets sur l'éthique et la gouvernance, en travaillant avec les partenaires les plus exigeants, les experts les plus pointus et en organisant des conférences et débats sur ce thème pour témoigner de sa participation active à ce changement inéluctable de société.

Pour la CFE-CGC, l'avenir des entreprises réside en effet dans l'harmonie entre performance économique et durabilité sociétale et environnementale. Les sujets de gouvernance, d'environnement et d'éthique sont liés et doivent donc être placés au cœur de notre avenir syndical.

Pour lire et télécharger la Communication sur l'Engagement de la CFE-CGC, [cliquez ici](#).





FACE À LA CRISE, L'ÉTAT MOBILISE DES SOLUTIONS INVENTÉES PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX !

**Recours massif au dispositif d'activité partielle, report des nouvelles règles de l'assurance chômage :
confronté aux impératifs de protection des salariés et de l'activité économique,
le gouvernement s'appuie sur des modèles construits par les partenaires sociaux.**

Mars 2020 : la France est confinée, l'économie est à l'arrêt. Le gouvernement doit protéger les Français face à la maladie, préserver l'économie afin de maintenir les compétences dans les entreprises, et protéger les salariés pour préparer le retour à la normale. Pour ce faire, il décide d'une part d'utiliser massivement le dispositif d'activité partielle fortement refinancé de façon conjoncturelle et, d'autre part, de renoncer temporairement à la seconde partie de l'évolution des règles de l'assurance chômage.

Face à la crise, le gouvernement mobilise donc les outils d'amortisseur social créés par les partenaires sociaux il y a plus de 50 ans. Tout un symbole !

ACTIVITÉ PARTIELLE : LE FILET DE SÉCURITÉ

Fruit de l'accord du 21 février 1968 modernisé dans l'accord du 11 janvier 2013 (« sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels »), le dispositif d'activité partielle est un mécanisme qui permet aux entreprises, en cas de crise, d'alléger leurs masses salariales en mettant temporairement en suspens le contrat de travail de leurs salariés, sans pour autant procéder à des licenciements.

Les employeurs faisant le choix de ce dispositif perçoivent une allocation versée par l'État permettant de maintenir une partie de la rémunération des salariés placés en situation d'activité partielle (voir notamment sur le sujet la FAQ disponible sur le site internet confédéral).

Pour augmenter le recours à ce dispositif, l'exécutif a légèrement modifié le dispositif créé par les partenaires sociaux :

- en ouvrant le bénéfice de l'activité partielle aux cadres en forfait-

jours (qui ne pouvaient pas en bénéficier en cas de réduction du temps de travail), aux VRP, aux cadres dirigeants ou à certains agents de la fonction publique ;

- en facilitant les démarches pour l'employeur ;
- en passant l'indemnisation des employeurs d'un mode forfaitaire, d'un niveau proche du Smic, à une indemnisation totale jusqu'à 4,5 Smic.

Le succès a de suite été au rendez-vous : au 16 avril, il y avait plus de 9 millions de salariés placés en situation d'activité partielle, contre 234 salariés au 1er mars 2020. Au moment d'écrire ces lignes, il y a plus de salariés placés en activité partielle que de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi !

Le filet de sécurité inventé par les partenaires sociaux pour aider les entreprises et protéger les salariés était donc la solution idoine. L'État a simplement augmenté de façon significative son effort financier, mais également mécaniquement celui des partenaires sociaux qui contribuent désormais pour un tiers de l'allocation versée aux entreprises.

ASSURANCE CHÔMAGE : L'AMORTISSEUR

En août 2019, à la suite de l'échec des négociations, le gouvernement avait dévoilé sa réforme des règles d'assurance chômage. Au menu : durcissement des conditions d'indemnisation, dégressivité pour les cadres et modification du mode de calcul de l'allocation pénalisant les plus précaires (pour en savoir plus, des notes de décryptage de la réforme sont disponibles sur l'Intranet CFE-CGC).

Au vu de l'ampleur de la crise, l'ensemble des organisations syndicales



ont demandé au gouvernement de revoir sa copie et de renoncer à mettre en œuvre sa réforme punitive, pour revenir aux règles mises en place par les partenaires sociaux dans la convention de 2017.

L'appel à la raison fut entendu et l'exécutif a décidé :

- de reporter en septembre 2020 l'application du second volet de la réforme qui aurait dû intervenir en avril 2020, pour revenir aux règles mises en place par les partenaires sociaux ;
- de prolonger le versement des allocations des demandeurs d'emploi qui arrivaient en fin de droit, le temps de l'état d'urgence ;
- de supprimer temporairement l'application de la dégressivité le temps de l'état d'urgence ;
- de neutraliser la période de confinement pour la détermination du droit ;
- d'ouvrir des droits, de façon très encadrée, pour les salariés ayant pris un risque de mobilité professionnelle avant le 17 mars dernier (démission avec une promesse d'embauche non respectée par exemple).

Le retour à la raison du gouvernement sur la réforme de l'assurance chômage, et plus particulièrement sur la dégressivité, est à saluer. Maintenir la dégressivité alors que les embauches sont au point mort était une ineptie. La CFE-CGC a maintes fois interpellé le gouvernement sur ce point car la crise touche tout le monde, y compris les cadres et l'encadrement !



ORGANISATIONS
SYNDICALES



Credit photo : Eric Andras / Onoky / GraphicObsession

J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.



Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans, c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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.



PROMESSE D'EMBAUCHE : UNE PROMESSE EST UNE PROMESSE, MÊME EN PÉRIODE DE CRISE SANITAIRE

La crise actuelle autorise-t-elle les employeurs à revenir sur leur engagement en matière d'offres et de promesses de contrats de travail ? La réponse est non ! Décryptages juridiques.

Nombreux sont les salariés qui ont démissionné ou qui ont mis un terme de manière anticipée à leur contrat de travail à durée déterminée en raison d'une nouvelle embauche dont la date de prise de fonction initialement convenue était postérieure au début du confinement. Malheureusement, nombreux sont les salariés qui se sont vus démunis face à un employeur brandissant la crise sanitaire pour, au mieux, reporter leur date d'entrée en fonction ; au pire, leur annoncer qu'ils ne seraient finalement pas embauchés.

La crise sanitaire et l'état d'urgence actuel qui en découle autorisent-ils les employeurs à revenir sur leur engagement ? La réponse mérite quelques précisions juridiques nécessaires.

DEPUIS 2017, LA DISTINCTION « OFFRE DE CONTRAT DE TRAVAIL/PROMESSE UNILATÉRALE DE CONTRAT DE TRAVAIL » A REMPLACÉ LA PROMESSE D'EMBAUCHE

Les employeurs, les cabinets de recrutement, les salariés et même le gouvernement parlent aujourd'hui encore de promesse d'embauche. Pourtant, celle-ci n'existe plus. En effet, avec la réforme du droit des contrats de 2016, le juge social a dû adapter sa jurisprudence relative à la conclusion du contrat de travail. Il convient désormais de distinguer trois hypothèses, aux différences parfois subtiles, mais aux conséquences bien distinctes.

1 L'invitation à entrer en négociation

Il s'agit de la phase au cours de laquelle se font les premiers contacts et échanges sur le poste à pourvoir. Tant que certaines précisions n'ont pas été données par l'employeur, celui-ci peut librement ne plus donner suite aux échanges.

2 L'offre de contrat de travail

La Cour de cassation définit l'offre de contrat de travail comme « l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation »¹. Conformément à l'article 1116 du Code civil, elle « peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire ». Surtout, « la rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extracontractuelle de son auteur »²

Concrètement, cela signifie qu'en cas de rétractation de l'employeur, on ne peut lui opposer l'existence d'un contrat de travail. En revanche, le candidat pourra demander des dommages et intérêts en raison du retrait de l'offre.

3 La promesse unilatérale de contrat de travail

La Cour de cassation définit la promesse unilatérale de contrat de travail comme « le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre, le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire »³.

Contrairement à la révocation d'une offre de contrat de travail, « la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis »⁴. Dans ce cas, même si l'employeur se rétracte avant que le salarié ait confirmé sa volonté de conclure le contrat promis, le contrat de travail



est considéré comme conclu. Le salarié pourra donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que l'indemnité compensatrice de préavis.

Dans la pratique, en l'absence de qualification par l'employeur de la proposition envoyée, il est assez difficile de distinguer l'offre de la promesse car elles précisent toutes les deux les éléments essentiels du contrat de travail (emploi, rémunération, date d'entrée en fonction). Mais qu'il s'agisse d'une offre de contrat de travail ou d'une promesse unilatérale de contrat de travail, dès lors que le salarié a accepté l'offre ou la promesse (par courrier ou mail), et que l'acceptation est parvenue à l'employeur, le contrat de travail est définitivement conclu.

LA CRISE SANITAIRE NE CHANGE RIEN AUX EFFETS DES OFFRES ET PROMESSES DE CONTRAT DE TRAVAIL

La survenue de l'épidémie de covid-19 et la mise en œuvre du confinement sont sans effet sur les offres de contrat de travail et les promesses unilatérales de contrat de travail. Les employeurs restent donc tenus par leurs engagements.

QUE FAIRE FACE À UN EMPLOYEUR QUI REVIENT MALGRÉ TOUT SUR SON ENGAGEMENT ?

Si vous aviez accepté l'offre de contrat de travail, ou si vous bénéficiez d'une promesse unilatérale de contrat de travail, que vous l'ayez ou non acceptée au moment de la rétractation de l'employeur, votre contrat de travail est conclu. Vous pouvez donc exiger de votre employeur qu'il se conforme à son engagement et donc de démarrer votre activité à la date d'entrée en fonction prévue.

Si l'employeur persiste dans son refus, vous pourrez saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir l'indemnité de licenciement sans cause

réelle et sérieuse et l'indemnité compensatrice de préavis.

Si votre employeur refuse de vous embaucher, ou s'il a décidé de reporter votre entrée en fonction, vous pourrez également prétendre à l'allocation de retour à l'emploi (allocation chômage). En effet, l'article 9 du décret n° 2020-425 du 14 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du Code du travail assimile les salariés ayant démissionné ou mis un terme à leur CDD avant le 17 mars 2020 à des salariés involontairement privés d'emploi.

Pour prétendre au chômage, vous devrez vous inscrire à Pôle Emploi avant le 31 juillet 2020 et produire « une promesse d'embauche, un contrat de travail ou, à défaut, une déclaration de l'employeur attestant qu'il a renoncé à cette embauche ou l'a reportée ».

1. Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-20.103 et 16-20.104
2. Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-20.103 et 16-20.104
3. Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-20.103 et 16-20.104
4. Cass. Soc. 21 septembre 2017, n°16-20.103 et 16-20.104





ÉTUDE APEC

Une étude de l'APEC menée en partenariat avec l'ESC Clermont et Clermont Recherche Management, publiée en mars 2020, porte sur les profils et les parcours des cadres en PME et rend compte de leurs représentations des petites et grandes entreprises.

Cette étude apporte un grand nombre d'enseignements sur les cadres dans les PME, la perception de leur parcours et leur volonté de mobilité :

- Les cadres travaillant en PME sont nombreux et présentent un profil spécifique

- La moitié des cadres sont en emploi dans une PME.
- Si le diplôme n'y est pas la garantie du statut de cadre, les PME n'hésitent pas à confier une responsabilité d'équipe à leurs jeunes recrues.
- La part des femmes cadres, des diplômés de niveau inférieur à Bac +5 et celle des jeunes cadres résidant hors d'Île-de-France, sont nettement supérieures à celles observées dans les grandes entreprises.

- Les cadres des PME portent un regard positif sur le management de leurs structures

- Ils mettent principalement en avant le rapport particulier aux individus (reconnaissance, autonomie, confiance, etc.), la souplesse et le dynamisme du fonctionnement interne.
- Ils portent sur les grandes entreprises un regard critique pour leur dimension bureaucratique et rigide.
- Ils s'investissent particulièrement dans la représentation du personnel.

- Le regard qu'ils portent sur leur parcours est diversifié en fonction de leur formation

- Chez les moins diplômés, le « dépassement de soi » est particulièrement évoqué.
- Ingénieurs et docteurs mettent en avant leur développement professionnel autonome.
- Les autres diplômés évoquent les stratégies développées pour parvenir au statut de cadre.

- Plusieurs profils se distinguent selon leur attitude par rapport à la mobilité

- La majorité ne la recherche pas et optent pour la stabilité, en dehors d'évolutions en interne.
- D'autres la pratiquent de façon calculée pour parvenir à leurs objectifs.
- D'autres enfin s'avèrent hyper-mobiles, soit d'une PME à une autre, soit selon un parcours en grande entreprise qui a fini par se stabiliser en PME.





CONFINÉ(E) ? SUIVEZ LE MOOC CFE-CGC DE SENSIBILISATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES !

L'heure est actuellement au confinement. C'est peut-être un moment propice pour suivre le MOOC (mooc.cfecgc.org) élaboré par la CFE-CGC sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il vous permettra de vous informer et de vous sensibiliser sur la situation des hommes et des femmes dans le monde du travail.

Pour la CFE-CGC, il est en effet anormal de constater que les femmes ont toujours des difficultés à accéder aux postes les plus élevés dans la hiérarchie de l'entreprise. De surcroît, les écarts de rémunération sont encore à ce jour une réalité bien présente et à laquelle il faut remédier !

Constater ces écarts n'est qu'une première étape, permettant une sensibilisation aux thèmes de négociation en entreprise et organisation. Le changement se fait progressivement par les vecteurs de l'éducation, de la communication, de l'exemple, ainsi que par le travail de toutes celles et ceux qui œuvrent quotidiennement pour que l'égalité devienne une réalité. Mais le chemin est encore long !

Ce MOOC est constitué de plusieurs thématiques approfondissant chacune une facette de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes telles que :

- L'égalité salariale
- L'équilibre des temps de vie
- Les violences sexistes et sexuelles en entreprise
- Le déroulement de carrière
- La mixité des métiers
- Les outils
- La représentation des femmes dans les instances décisionnaires

D'une durée totale de 45 minutes, les trois chapitres qui structurent ce MOOC vous permettront de visualiser assez facilement, au fil des vidéos, les enjeux liés à l'égalité professionnelle, ainsi que les leviers à mettre en œuvre.

Des quizz vous permettront de tester vos connaissances à l'issue de chacune des vidéos et, pour aller plus loin, vous aurez accès à des ressources complémentaires. Nous espérons que ce MOOC vous apportera des réponses aux questions concrètes que vous vous posez !

Vous pouvez par ailleurs poser toutes vos questions en nous écrivant à cette adresse dédiée : mooc.egalitepro@cfecgc.fr

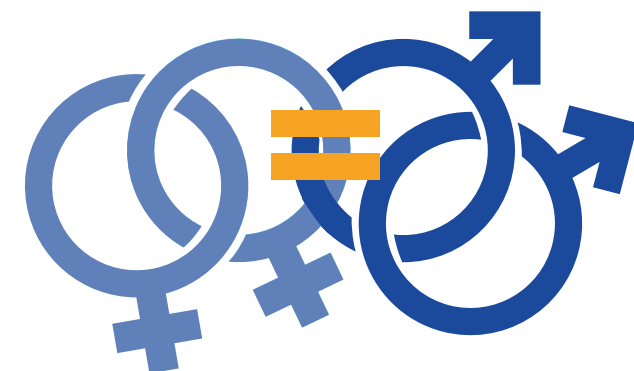


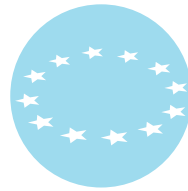
Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national Emploi,
formation et parcours
professionnels
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

Eric Freybuger
Délégué national
eric.freybuger@cfecgc.fr

**Service Emploi, Formation
et Travail**
Franck Boissart
Camille Alex
Aurélie Célia
Bérangère Lacombe-Mattéoli
Barbara Reginato





L'UNITÉ EUROPÉENNE À L'ÉPREUVE DU COVID-19

À l'heure où la santé et la sécurité des citoyens européens sont au centre des préoccupations face à une crise hors norme, l'Union européenne doit démontrer sa capacité d'action.

Avec la pandémie de Covid-19, l'Union européenne (UE), comme le reste du monde, traverse une crise sans précédent qui dépasse les frontières nationales. Alors que cette crise sanitaire se double d'une crise économique d'ampleur, son impact humain, économique et politique sera considérable. Face à la gravité de la situation, l'UE tente de déployer les différents moyens à sa disposition. Toutefois, sa capacité d'action dépend en grande partie des États membres et de leur volonté d'agir en commun.

QUELLES SONT LES PRÉROGATIVES DE L'UNION EUROPÉENNE EN TERMES DE POLITIQUE DE SANTÉ PUBLIQUE ?

En matière de santé stricto sensu, l'UE ne dispose que d'une compétence d'appui, en vertu du principe de subsidiarité. L'article 168 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) stipule que « l'Union européenne encourage la coopération et complète les politiques nationales », sans s'y substituer. Cela signifie que les États membres gardent la main sur leur politique de santé. L'UE peut néanmoins produire des actes juridiquement contraignants en la matière, à condition qu'ils n'impliquent aucune harmonisation législative ou réglementaire des législations nationales.

Face à une situation comme la pandémie de Covid-19, l'UE s'attache donc à coordonner au mieux l'action des États membres, tout particulièrement dans les zones transfrontalières. Elle se charge également d'informer et d'éduquer sur les problématiques de santé et de favoriser la recherche pour endiguer la maladie, comme elle a pu le faire en levant 140 millions d'euros de fonds publics et privés pour trouver un vaccin contre le Covid-19.

Au-delà des compétences limitées de l'UE en termes de politique de santé, l'Europe a trouvé les bases juridiques pour prendre des initiatives relevant d'autres domaines de politiques publiques dans lesquelles

elle dispose de plus larges prérogatives depuis le début de la crise. Ainsi, en assouplissant ou en suspendant temporairement plusieurs dispositifs qui encadrent la concurrence sur le marché intérieur européen, notamment les aides d'État, la Commission européenne a facilité le recours des États à leurs instruments nationaux de solidarité.

En matière d'encadrement budgétaire, Bruxelles a également annoncé le 20 mars dernier que l'UE ferait preuve d'une tolérance maximale quant aux critères de convergence économiques qui contraignent habituellement les décisions budgétaires des États membres. La clause dérogatoire générale aux règles budgétaires prévues dans le Pacte de stabilité et de croissance lève la limite de 3 % du PIB pour le déficit public et de 60 % du PIB pour la dette publique.

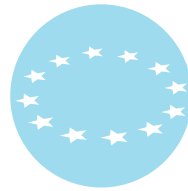
La Commission européenne a par ailleurs déployé un ensemble de mesures de soutien à la recherche et à l'innovation en débloquent des fonds dont une partie provient des fonds normalement dédiés à sa politique de cohésion dans le but de soutenir l'activité économique et de financer les études pour trouver un vaccin.

En matière de protection des citoyens, l'Union européenne a organisé, par la mobilisation des dispositifs d'urgence dont elle dispose, le rapatriement par avion d'un certain nombre de citoyens européens dans leurs pays respectifs.

À noter enfin que la Commission européenne peine à faire connaître ses initiatives en raison d'un déficit de communication. En effet, plusieurs tonnes de matériel médical ont bien été envoyées aux pays qui en avaient besoin et cela sans affichage, à l'inverse de l'assistance engagée par certains États tiers.

UN NOUVEL OUTIL POUR SOUTENIR LE MAINTIEN DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DANS L'UE : LE MÉCANISME SURE

La Commission européenne a décidé, le 2 avril dernier, de développer



un mécanisme de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency). Le dispositif SURE permettra de fournir une assistance financière pouvant aller jusqu'à 100 milliards d'euros au total, qui prendra la forme de prêts octroyés par l'UE aux États membres à des conditions favorables. Ces prêts les aideront à faire face à l'augmentation soudaine de leurs dépenses publiques destinées à préserver l'emploi. Plus précisément, ils aideront les États membres à couvrir les coûts directement liés à la création ou à l'extension de dispositifs nationaux de chômage partiel et d'autres mesures similaires mises en place pour les travailleurs indépendants en réaction à l'actuelle pandémie.

Dans le cadre de ce dispositif SURE, les États membre ne disposent pas d'enveloppe pré-allouée : s'ils souhaitent bénéficier du soutien de SURE, ils doivent en faire la demande. La Commission européenne empruntera alors sur les marchés financiers pour financer les prêts accordés aux États membres. Elle leur accorderait ensuite ces prêts à des conditions favorables. Les États membres profiteraient donc de la forte cote de crédit de l'UE et de faibles coûts d'emprunt. Ces prêts seront adossés à un système de garanties volontaires fournies par les États membres (elles doivent couvrir environ 25 % de 100 milliards d'euros) et engagées auprès de l'UE. L'instrument commencera à fonctionner une fois que tous les États membres se seront engagés en ce qui concerne ces garanties.

Conçu expressément pour permettre de relever immédiatement les défis que pose la pandémie de coronavirus, l'instrument SURE, de nature temporaire et limité dans sa durée et son champ d'application à la lutte contre les conséquences de la pandémie, est la mise en œuvre urgente du régime européen de réassurance chômage qui pourrait prochainement être proposé par la Commission.

LA SOLIDARITÉ ET L'UNITÉ DES ÉTATS MEMBRES MISES À L'ÉPREUVE

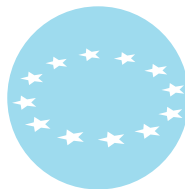
Tout comme en 2008 avec la crise de la zone euro, la solidarité entre les pays de l'Union européenne est mise à l'épreuve. Malgré l'urgence

d'une action coordonnée, force est de constater que les États membres ont agi en ordre dispersé. Les différences d'approches et les diverses situations politiques ont eu pour conséquence des décisions purement nationales pas harmonisées. Alors que certains pays ont été plus prompts à fermer leurs frontières et à imposer des restrictions aux citoyens relativement tôt (principalement les pays d'Europe centrale), les Pays-Bas et la Suède ont été les derniers à prendre des mesures pour limiter la propagation du virus.

Après plusieurs semaines, la solidarité européenne a toutefois fini par s'exprimer plus concrètement. À titre illustratif, des hôpitaux en Allemagne, au Luxembourg ainsi qu'en Suisse accueillent des malades de l'Est de la France. L'Allemagne envoie également du matériel médical en Italie et accueille des malades italiens, et la République tchèque a envoyé des équipements de protection en Italie et en Espagne.

En ce qui concerne les mesures économiques, l'échec du Conseil européen du 26 mars, au lieu d'apporter une réponse ambitieuse de l'UE à la crise du Covid-19, a révélé une fois encore les désaccords politiques entre les États autour de la question du recours à des « coronabonds » pour mutualiser les dettes. Malgré cela, l'accord obtenu par l'Eurogroupe le 9 avril sur une réponse économique commune face au coronavirus, qui comprend un plan de soutien d'environ 500 milliards d'euros, constitue un encouragement permettant d'espérer une solidarité européenne renforcée.

Enfin, la question d'une réponse numérique commune se pose aux États membres. On assiste en effet dans beaucoup d'États à des initiatives pour mettre en place des applications de traçage numérique pour traiter la crise du Covid-19. Le gouvernement français a ainsi récemment dévoilé le projet d'application « STOP COVID ». Deux autres États européens utilisent déjà de telles applications : la Pologne, qui exige que l'utilisateur prouve son confinement tout au long de la journée, le système polonais interdisant en effet les sorties aux personnes qui ne répondraient pas à la collecte des données ; et l'Irlande qui a instauré une application de suivi qui repose sur le consentement de l'utilisateur.



Là encore, les initiatives fleurissent sans harmonisation européenne. Le contrôleur européen de la protection des données (CEPD) s'inquiète en effet de la multiplication de ces applications. Pour protéger la vie privée des citoyens, le CEPD plaide pour la mise en place d'une application commune à tous les États membres. Une fois encore, une coordination européenne semble être la voie à privilégier : cela garantirait une conformité au Règlement général sur la protection des données (RGPD) et serait susceptible d'apporter de meilleurs résultats pour limiter la propagation du virus.

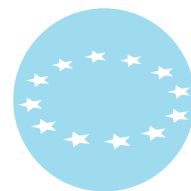
LE PROJET EUROPÉEN EN DANGER ?

Ancien président de la Commission européenne (1985-1995), Jacques Delors a récemment rappelé que « *pour que l'Union européenne fonctionne, il faut une compétition qui stimule, une solidarité qui unit et une coopération qui renforce* ». Pour lui, le manque de solidarité « *fait courir un danger mortel à l'Union européenne* ».

À l'heure où la santé et la sécurité des citoyens européens sont au centre des préoccupations, cette unité européenne semble en effet incontournable. Cela est particulièrement vrai dans un contexte de crise qui donne lieu jusqu'à présent, au contraire, à un « EU-bashing » qui pourrait, à terme, remettre en question l'avenir du projet européen.

Il appartient désormais à l'Union européenne ainsi qu'à ses États membres de coordonner davantage les réponses au virus. Et d'avancer ensemble vers une sortie de crise à l'issue de laquelle de nombreuses leçons devront sans aucun doute être tirées.





LES RÉPONSES ÉCONOMIQUES DE L'UNION EUROPÉENNE FACE À LA CRISE DU CORONAVIRUS

**Vaste plan de soutien de 540 milliards d'euros, projet d'eurobonds,
intervention de la Banque centrale européenne : l'UE s'active pour soutenir l'économie.
Même si les États membres restent parfois divisés sur les moyens et les mesures à adopter.**

La crise que nous vivons est mondiale. Partout à travers le monde, les États mettent en place des mesures de restrictions sanitaires qui impactent l'activité économique. En France, malgré les mesures d'urgences pour soutenir la demande, le PIB devrait reculer de 8 % cette année. Les perspectives pour l'Union européenne (UE) ne sont pas meilleures : selon la Commission européenne, la récession en 2020 se traduira notamment par une hausse du chômage et une augmentation importante des dettes publiques.

Au vu de l'ampleur de la crise économique, les débats sont intenses à l'échelle européenne : si chacun convient qu'une intervention européenne est nécessaire, les États membres restent divisés sur les moyens et les mesures à adopter.

LES DIFFÉRENTES MESURES MISES EN PLACE PAR LES INSTANCES EUROPÉENNES

L'UE a dans un premier temps apporté une réponse mesurée à travers un volet d'investissement doté de 37 milliards d'euros : 8 Mds€ de fonds de la politique de cohésion de l'UE non dépensés que les États membres peuvent conserver au lieu de les rembourser, et 29 Mds€ de cofinancement à partir du budget de l'UE. Cependant, vu l'ampleur de la crise, les mesures envisagées ont rapidement semblé insuffisantes. Réunis le 9 avril au sein de l'Eurogroupe, les ministres des finances de la zone euro ont réussi à s'accorder pour proposer un plan autrement plus ambitieux financièrement.

Ce plan de 540 Mds€, qui doit être validé par les chefs de

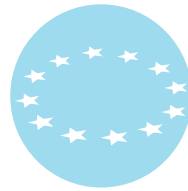
gouvernement le 23 avril, s'articule autour de trois grandes mesures :

- 240 Mds€ de crédits débloqués par le mécanisme européen de stabilité (MES) afin de financer des dépenses de santé des États.
- 100 Mds€ financés par la Commission européenne pour soutenir le financement du chômage partiel dans les États membres ;
- 200 Mds€ prêtés par la Banque européenne d'investissement (BEI) pour soutenir les entreprises.

L'utilisation du MES a fait débat. Créé à la suite de la crise des dettes souveraines, le mécanisme européen de stabilité est un fonds commun de créances qui vise à pallier la défaillance d'un État membre de la zone euro et ainsi éviter la propagation de la crise à toute la zone euro. À la différence du dispositif SURE de la Commission - qui finance des dépenses communes - les prêts du MES sont destinés aux seuls États membres et s'additionnent à leurs dettes respectives. Le MES mettra donc à leur disposition 240 Mds€ de prêts, utilisables sans condition pour les dépenses de santé et de prévention liées au coronavirus, dans la limite de 2 % de leur PIB. Ces mesures de solidarité doivent ainsi permettre aux États de concilier lutte contre le coronavirus et obligations financières.

LA MISE EN PLACE D'EUROBONDS EN DÉBAT

La crise économique fait également courir un risque sur les taux d'emprunts des États et donc sur la soutenabilité de leur dette. Afin d'éviter ce risque, potentiellement dévastateur (cf. crise de la dette grecque), certains pays militent pour l'instauration d'eurobonds ou



coronabonds, un système d'emprunt en commun contracté par l'ensemble des États membres plutôt que chacun de leur côté. Evoqué en 2010 lors de la crise des dettes souveraines, ce système d'emprunt en commun avait été abandonné en raison de l'opposition de certains pays, l'Allemagne en tête.

L'intérêt de cet instrument de financement est d'assurer un partage des risques financiers entre États membres de l'UE à travers une mutualisation des risques de défaut de remboursement. Le fait d'avoir des titres communs permet en effet de partager la même prime de risque car l'ensemble des États se porte garant du remboursement. Les États les plus fragilisés par la crise ne subiraient donc plus des hausses démesurées de leur taux d'intérêt.

Cette solution reste néanmoins hypothétique. Certains pays y sont en effet opposés, faisant valoir le fait que l'émission de titres communs pourrait entraîner une déresponsabilisation de certains États déjà fortement endettés, la fin de la discipline budgétaire européenne, et une prime de risque plus élevée sur leurs propres emprunts (car calculée sur la base du risque global).

QUE FAIT LA BCE ?

La Banque centrale européenne (BCE) est également engagée dans un soutien massif à l'économie. Depuis la mi-mars, elle met en place des mesures ciblées, visant notamment à inonder les banques de liquidités pour qu'elles prêtent aux entreprises. Par ailleurs, l'institution de Francfort a bouleversé ses instruments de politiques monétaires en créant un programme spécifique : le Pandemic Emergency Purchase Programme (PEPP). Ce programme de 750 milliards d'euros doit servir à des rachats de dette et va permettre aux États d'emprunter à des taux très bas sans condition. Nouveauté : ce programme intègre désormais le rachat de bons de trésorerie d'entreprises. En outre, dans l'objectif de maintenir les liquidités bancaires et d'éviter que les banques placent leurs liquidités au sein de la banque centrale, la BCE a abaissé de 25 points de base le taux d'intérêt de facilité de dépôt (celui-ci passe à -0,75 %).

La BCE a par ailleurs laissé entendre qu'elle pourrait repousser les limites de 33 % de la dette souveraine d'un État membre qu'elle peut détenir. Cette mesure pourrait être bénéfique, permettant à

la BCE de pouvoir surpondérer certains de ses achats d'obligations en fonction des situations des pays et des priorités. Elle disposerait ainsi d'une marge de manœuvre supplémentaire pour soutenir plus spécifiquement un État en difficulté.

UNE CRISE QUI RANIME LE DÉBAT AUTOUR DE L'AMBIGÜITÉ DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE

À travers ces mesures monétaires inédites, la BCE s'illustre comme le seul pilier fédéral de l'union monétaire et montre qu'elle dispose de puissants instruments et d'une réelle capacité d'intervention. Néanmoins, pour être pleinement efficaces, ces mesures nécessitent également un accompagnement budgétaire fort à travers des politiques plus intégrées. Or sur ce point, force est de constater que les mesures annoncées restent assez limitées, notamment à cause d'une intégration politique largement inachevée.

Certains instruments comme les eurobonds, pourtant nécessaires pour lutter efficacement contre la crise économique, se heurtent au réalisme politique et aux décisions individuelles de certains États. La gravité de la crise économique impose pourtant la mise en place de mesures exceptionnelles avec une nécessaire plus grande interaction entre les politiques monétaires, budgétaires et prudentielles. Cela passe par une plus grande intégration politique des États membres de la zone euro via notamment un budget commun (fédéralisme budgétaire) et des politiques sociales communes (emploi, revenus, protection sociale etc.).

Contacts

Anne-Catherine Cudennec
Secrétaire nationale en charge du secteur Europe et international
annecatherine.cudennec@cfecgc.fr

Catherine Houlmann
Déléguée nationale
catherine.houlmann@cfecgc.fr

Maxime Legrand
Délégué national
maxime.legrand@cfecgc.fr

Service Europe et International
Sonia Arbaoui
Francesca Breuil
Ana Cuesta
Louis Delbos



FOCUS

NUMÉRIQUE : QUELS IMPACTS SUR LE DIALOGUE SOCIAL EN PÉRIODE DE CRISE ?

L'Association Réalités du dialogue social a publié un Guide instructif pour conjuguer dialogue social et numérique, une problématique exacerbée au travail en ces temps de crise et de confinement.

Publiée le 25 mars dernier en pleine crise du coronavirus et de confinement, l'étude « Comment mettre le numérique au service du dialogue social dans les entreprises et la fonction publique ? » ([consultable ici](#)) a été réalisée par l'association Réalités du dialogue social (RDS). Fruit de 18 mois de travaux conduits en étroite collaboration avec une quinzaine de partenaires (organisations syndicales dont la CFE-CGC, entreprises, administrations publiques, chercheurs...), le Guide met en lumière la question fondamentale du dialogue social à distance via les outils numériques.

« Cette crise éprouve les méthodes de travail et oblige à l'expérimentation car les relations sociales n'en sont qu'aux balbutiements de la digitalisation », souligne l'association RDS, qui constate que « le dialogue entre élus et directeurs des relations syndicales s'est mis en place sans délai » pour traiter les sujets au déclenchement de la crise : santé et sécurité des collaborateurs, urgences sanitaires dans les entreprises en continuité d'activité, recours au télétravail, au chômage partiel etc.

Pour l'Association, « cette crise obligeant à l'innovation et à l'intelligence de situation transformera sans nul doute dans la durée les modes d'interactions entre direction et élus syndicaux ». Les auteurs établissent notamment sept grandes recommandations pour conjuguer efficacement dialogue social et numérique :

- 1 Élaborer un guide, voire une charte, des usages numériques à destination des acteurs du dialogue social**, qui pourrait servir de référentiel à décliner en entreprise sous forme d'accord.
- 2 Décloisonner les dispositifs digitaux d'information et d'échanges**, en favorisant les plateformes d'interactions entre les représentants du personnel et la direction, et en reconnaissant un droit d'utilisation « égal » des systèmes d'information, y compris les messageries professionnelles, par tous les acteurs de l'entreprise.

- 3 Garantir la transparence sur la fonctionnalité des outils et l'usage fait des données collectées en privilégiant une co-production et une co-exploitation par les partenaires sociaux** des instruments de consultation : baromètre, base de données économiques et sociales (BDES)... Ces dispositifs exigent de clarifier les objectifs et les modalités de traitement des données collectées auprès des collaborateurs, ces derniers disposant en quelque sorte d'un droit d'alerte sur l'utilisation des informations transmises.
- 4 Digitaliser le dialogue social en cohérence avec la culture d'entreprise**, son organisation du travail ou encore ses engagements sociaux et environnementaux, et introduire ce volet « dialogue social » dans une consultation obligatoire à instaurer sur les enjeux et pratiques du digital dans l'entreprise.
- 5 Sensibiliser et accompagner les représentants du personnel et élus syndicaux** aux usages numériques en proposant des formations spécifiques au digital pour exercer leur mandat.
- 6 Mobiliser le numérique pour assurer une réelle information des salariés** sur les accords signés (ou plan d'actions) et les processus de consultation, et systématiser un suivi collectif des accords.
- 7 Faire en sorte que la virtualité du digital s'accompagne toujours d'une contrepartie « réelle » ou tangible** : retours sous forme d'actions, combiner modes de communication virtuels et physiques etc.



BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL -
02 AVRIL 2020

C'est dans ces temps de crise aiguë, que la notion de «service public» prends tout son sens. C'est motivés par ce sens que des millions de personnes se dévouent chaque jour pour nous. C'est maintenant qu'il faut faire l'exacte mesure de son coût en rapport de son gain.



CFE-CGC @CFECGC - 15 AVRIL 2020

Chômage partiel : les #cadres de Renault Trucks baissent leur rémunération pour mieux indemniser les autres #salariés. <https://urlz.fr/crNV>



CFE-CGC @CFECGC - 15 AVRIL 2020

#AssuranceChômage : Comme nous le demandions, la dégressivité des allocations a été suspendue. Au-delà de ce report, nous demandons la SUPPRESSION de cette mesure injuste face à une crise économique qui va durer.



CFE-CGC @CFECGC - 16 AVRIL 2020

Le télétravail, ça s'organise. Notre guide CFE-CGC accompagne nos militants dans sa mise en place. A découvrir ici : <https://cfecgc.org/uploads/media/5cb6f3322ce7d/guide-teletravail-partiel.pdf?v1>



AGENDA

En raison de la crise sanitaire liée au coronavirus et à l'annulation de nombreux événements suite aux diverses mesures de restriction, votre traditionnelle rubrique « Agenda » ne figure pas dans ce numéro. Rendez-vous le 19 mai pour le prochain Bulletin confédéral.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc