



LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 À 6** **L'INFO MILITANTE – DÉFENSE DE L'HÔPITAL : FORTE MOBILISATION DES PERSONNELS SOIGNANTS**
- P. 7 À 12** **FACE À LA CRISE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS SUR LE TERRAIN**
- P. 13 & 14** **RELOCALISATIONS : OUI, MAIS COMMENÇONS PAR SAUVER NOS EMPLOIS !**
- P. 15 À 20** **REGARDS EUROPE ET INTERNATIONAL**
- P. 21** **FOCUS - DIALOGUE SOCIAL : COMMENT LES ÉLUS DU PERSONNEL VIVENT-ILS LA CRISE ?**
- P. 22** **BULLES TWITTER**





EN BREF

Chômage partiel : pas de changement au 1^{er} juillet

Le ministère du travail a indiqué, le 15 juin dernier, qu'il n'y aurait ni baisse de l'indemnisation du chômage partiel pour les salariés ni diminution de sa prise en charge pour les entreprises au 1er juillet : « L'information selon laquelle l'indemnisation des salariés en activité partielle passerait à 60 % du brut (au 1er juillet) est inexacte. Il n'y aura aucun changement d'indemnisation pour les salariés en activité partielle au 1er juillet ». Depuis le 1er juin, les entreprises prennent déjà à leur charge 15 % du salaire de leurs effectifs en chômage partiel.

Retraite : pour la CFE-CGC, la réforme gouvernementale doit rester au placard

Réunis le 11 juin en visioconférence pour un débat sur l'après-crise organisé par l'Association des journalistes de l'information sociale (AJIS), les leaders des huit organisations syndicales et patronales représentatives ont convenu à l'unanimité que la priorité n'était pas à la relance du chantier de la réforme des retraites, suspendue en mars dernier. « L'avenir de cette réforme, c'est le placard, là où elle sera le mieux », a déclaré François Hommeril, président de la CFE-CGC. *De quoi parle-t-on ? Mettons en face les chiffres présentés pour justifier de la réforme pour l'équilibre nécessaire, les 90 milliards de déficit de l'Unedic et les 136 milliards qui vont être transférés à la Cades. On aura l'exacte mesure de l'urgence sociale ou économique à remettre le pays à feu et à sang.* »

Télétravail : début des réunions entre partenaires sociaux

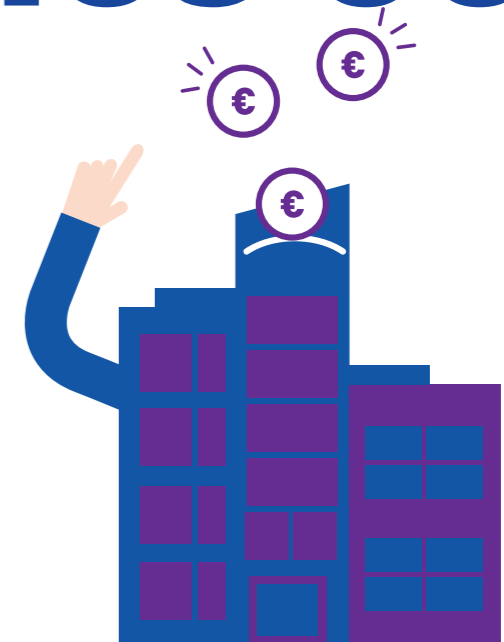
À l'initiative du Medef, les organisations syndicales et patronales représentatives ont débuté, le 5 juin, une série de réunions sur le travail distanciel en période de crise sanitaire en vue d'établir un diagnostic partagé. Désireuse d'en encadrer les modalités par un accord national interprofessionnel (ANI), la CFE-CGC déplore ([voir le communiqué](#)) que la partie patronale n'ait malheureusement aucune volonté de créer des normes au niveau national sur ce sujet, préférant laisser ce rôle au législateur. La CFE-CGC pointe par ailleurs le risque que s'opère un amalgame entre les enjeux du télétravail en mode dégradé, qui s'apparente à une continuité d'activité à domicile, et le télétravail effectué dans des conditions normales.

Les élections professionnelles dans les TPE reportées à début 2021

Initialement programmées du 23 novembre au 6 décembre puis reportées sous l'effet de la crise liée au Covid-19, les prochaines élections professionnelles concernant les très petites entreprises (TPE) se tiendront du 25 janvier au 7 février 2021. Entrant dans le cadre de la mesure d'audience de la représentativité syndicale, ces élections concernent 4,5 millions de salariés qui travaillent dans des entreprises de moins de 11 salariés, qui ne disposent pas de conseil social et économique (CSE). Les électeurs seront appelés à voter en faveur de l'organisation syndicale qui les représentera dans les négociations de branches et interprofessionnelles, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles ainsi qu'aux prud'hommes.

LE CHIFFRE

493 000



Soit, au 8 juin dernier, le nombre d'entreprises (pour un montant total de 85 milliards d'euros) qui avaient demandé un prêt garanti par l'État (PGE), selon la Banque publique d'investissement (BPI France).

Lancé fin mars au début du confinement, ce dispositif exceptionnel doit répondre aux difficultés de trésorerie des entreprises (de toute taille et quelle que soit leur forme juridique) dont l'activité était arrêtée ou ralentie.



L'INFO MILITANTE

DÉFENSE DE L'HÔPITAL : FORTE MOBILISATION DES PERSONNELS SOIGNANTS

Des centaines de rassemblements devant les hôpitaux et les Ehpad se sont tenus le 16 juin dernier dans toute la France, avec notamment la mobilisation du SNPI CFE-CGC.

Une forte et significative mobilisation résumée par une formule : « Hôpital : agir pour ne plus subir ». Près de 1 000 rassemblements ont été organisés sur tout le territoire national le 16 juin dernier pour défendre les établissements de santé publique contre les logiques de suppression budgétaire, contre ces « *petits comptables qui pendant deux mois et demi avaient disparu et sont revenus depuis le 11 mai avec leurs tableaux de bord et leurs plans d'économie...* », fustige Thierry Amouroux, le porte-parole du syndicat d'infirmiers SNPI CFE-CGC. À Paris, le rassemblement a été organisé devant le ministère de la Santé, avant de converger vers l'Assemblée nationale.

Manifestations « populaires » parce qu'il ne s'agit pas uniquement de démonstrations du personnel soignant. Le but était que la population fasse pression sur les maires (qui président l'instance de l'hôpital) et sur les parlementaires (qui votent l'ONDAM, lequel fixe le budget des hôpitaux). « *Nous attendions que tous ceux qui nous ont applaudi pendant deux mois manifestent près de chez eux pour défendre l'hôpital et les Ehpad* », résume Thierry Amouroux. De tels scénarios ont été testés depuis la mi-mai dans de nombreux hôpitaux de Provence et d'Île-de-France. Ils ont montré que les « gens », les citoyens, étaient plus nombreux que les soignants à manifester sur le plan local.

Chiffres à l'appui, la situation de la santé publique en France a de quoi effrayer et la comparaison avec l'Allemagne est éloquent. Notre pays compte ainsi 6,5 lits d'hôpitaux pour 1 000 habitants, alors que l'Allemagne en compte 8,3 ; et 0,6 agent par résident en Ehpad contre le double chez nos voisins d'outre-Rhin. « *Lors de la crise Covid-19, la population a pu réaliser que nous n'avions que 5 000 lits de réanimation et qu'ils ont été totalement saturés. L'Allemagne en compte cinq fois plus et ce pays a dénombré quatre fois moins de morts que la France !* », déplore Thierry Amouroux.

LES SYNDICATS INFIRMIERS NÉGLIGÉS PAR LE GOUVERNEMENT

Or ce constat de carence ne semble pas avoir déclenché de réflexe salvateur chez les responsables politiques et budgétaires. Bien au contraire, les fermetures de lits continuent. Avec un certain opportunisme, pour ne pas dire un cynisme certain : « *Durant trois mois on a réduit l'activité programmée des hôpitaux pour pouvoir prendre en charge des patients Covid, explique Thierry Amouroux, en transformant notamment des chambres doubles en chambres simples, ce qui a fermé beaucoup de lits. Au lieu de rattraper toute cette activité programmée et alors que nous avons déjà un plan de charge rempli à ras bord jusqu'à cet été, et qu'il faudrait donc davantage de personnel et de lits pour répondre aux besoins de la population, des directions locales font l'inverse : elles laissent les chambres doubles en chambres simples afin de réaliser des économies.* » Exemple au CHU de Tours, où 150 lits ont été fermés et devraient le rester. Même logique au CHU de Saint-Étienne ou dans le plus grand centre hospitalier psychiatrique de France - Le Vinatier - près de Lyon.

À cela s'ajoute un phénomène habituel de double discours de la part des décideurs : sympathie chaleureuse envers les infirmiers d'un côté, « oubli » de les inviter au Ségur de la Santé, de l'autre. « *Aucun des syndicats infirmiers n'y est convié* », s'étonne Thierry Amouroux, qui y voit « *une forme de mépris* ». Le gouvernement communique sur les infirmiers mais, dans les faits, les ignore largement : « *Nous sommes les premiers de corvée, taillables et corvéables à merci, mais pas fréquentables...* »



UNE PLATEFORME COMMUNE DE REVENDEICATIONS

« Sur les points centraux : réouverture de lits et créations de postes, il n'y a aucune réponse dans le Ségur de la santé, analyse Thierry Amouroux. Sur les revalorisations salariales, il y a du discours mais aucun chiffre. C'est pour cela qu'il y a une vraie inquiétude. » Les revendications sont résumées dans une plateforme commune dont voici les principaux points :

- Revalorisation générale des salaires de tous les personnels.
- Plan de titularisation massif des contractuels et de recrutement de personnels
- Plan de formation pluridisciplinaire.
- Renforcement des moyens financiers pour les établissements.
- Arrêt immédiat des fermetures d'établissements, de services et de lits. Réouverture de ceux qui ont été fermés, lorsque c'est nécessaire, pour répondre aux besoins sanitaires de la population.

- Mesures qui garantissent l'accès, la proximité et l'égalité de la prise en charge pour la population sur tout le territoire.
- Arrêt des soins et de l'accompagnement standardisés et retour à des prises en charge de qualité.



-5%
avec le code
CFE-CGC

31, rue du Pont 92200 Neuilly
sea.voyages@sea-voyages.fr

CONSULTEZ NOS MEILLEURES OFFRES DE LOCATION 01 41 92 03 60

VILLAS D'EXCEPTION

Villa 6 personnes

Villa Rocmar, Ametha de Mar
CATALOGNE, ESPAGNE

RÉSIDENCES

Maison 4/6 personnes

Domaine les Tamaris & Les Portes du Soleil
PORTIRAGNES

CAMPINGS CLUB

Cottage 4/6 personnes

Camping Club Le Trianon 5*
LES SABLES DOLONNE



L'INFO MILITANTE

FACE À LA CRISE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS SUR LE TERRAIN

Confrontés à une crise sanitaire et économique hors norme, les fédérations et les militants CFE-CGC s'activent au quotidien dans les branches professionnelles et les entreprises pour faire vivre un dialogue social plus indispensable que jamais. Témoignages.



RESTAURATION COLLECTIVE : IMPACT SOCIAL MASSIF ANNONCÉ POUR LA RENTRÉE

Par Michelle Foiret, présidente de la CFE-CGC INOVA (Fédération nationale de l'Hôtellerie, Restauration, Sports, Loisirs et Casinos).

TROIS GÉANTS ET QUATRE GRANDS DOMAINES D'ACTIVITÉ

« L'activité de la restauration collective en France se partage essentiellement entre trois acteurs principaux : Elixior, Sodexo, Compass. Elle se subdivise en quatre gros marchés : les entreprises (70 % du chiffre d'affaires environ), la santé (hôpitaux, maisons de retraite, Ehpad, maisons de soins), l'enseignement (écoles, collèges, lycées, universités, publics et privés) et le pénitencier. Concernant ce dernier marché, la plupart des grandes prisons de France (Fresnes, Fleury-Mérogis, etc.) voient leur restauration gérée par l'une de nos entreprises. Cette partie n'a pas été impactée par le Covid-19 et pour cause : les clients étant captifs au sens strict du terme. »

CRISE SANITAIRE MAIS STABILITÉ ÉCONOMIQUE DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

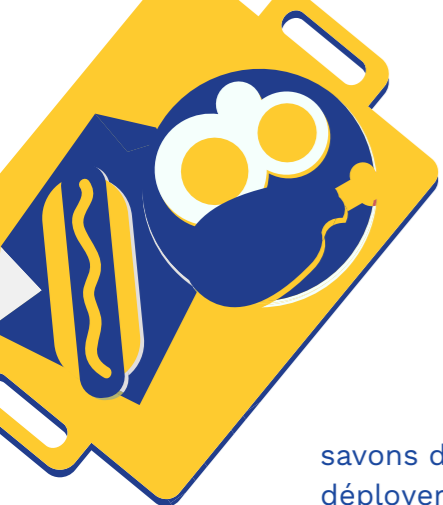
« Il en va tout autrement du secteur de la santé durement touché par l'épidémie du fait des errements du début de la crise. Le retard dans la mise en place des mesures de protection et dans

l'obligation de porter des masques a entraîné la contamination d'un grand nombre de salariés et de patients. S'il y a eu une catastrophe sanitaire dans les Ehpad, elle est à chercher du côté des entrants et des sortants dans ces établissements durant la période où les mesures barrière étaient insuffisantes. Pour autant, la santé constitue un secteur dans lequel la restauration collective a maintenu ses emplois : il y a toujours eu des malades dans les hôpitaux et du monde dans les maisons de retraite. Les prévisions futures ne laissent pas non plus prévoir d'impacts sur l'emploi. Pour la bonne raison qu'il va falloir rattraper tout le retard des soins décalés et donc que les hôpitaux vont continuer à se remplir et les Ehpad et les maisons de retraite à faire rentrer de nouveaux clients. »

REDÉMARRAGE FRAGILE DANS L'ENSEIGNEMENT

« Dans le secteur de l'enseignement, l'impact a été considérable étant donné la fermeture immédiate des établissements mi-mars. Globalement, tous nos salariés de cette activité ont été mis en chômage partiel. La reprise s'est effectuée un peu dans les lycées, mais vu le petit nombre d'élèves dans les classes, elle ne dépasse pas 20 % de l'activité normale à ce jour.

Concernant la phase qui commence le 22 juin, nous espérons que l'activité de restauration va remonter autour de 40 % dans le secteur public. Pour autant, cela ne veut pas dire la reprise de l'emploi. En effet, les entreprises ont concocté des formules alternatives qui nécessitent moins de personnel dans les selfs : fabrication de sacs picnic ; formules au plateau avec des monoproduits ou un choix restreint... Dans le privé, la décision de reprendre les cours pour deux semaines seulement dépend des chefs d'établissement. Nous



L'INFO MILITANTE

savons déjà que beaucoup de sites privés n'ont pas les moyens de déployer les processus de sécurité définis par le gouvernement et donc ne rouvriront pas leurs cantines et réfectoires avant la prochaine rentrée. Quant aux universités, elles ne rouvriront pas non plus puisque toute la partie examen est passé en contrôle continu, ce qui signifie que nos salariés concernés vont rester en chômage partiel jusqu'au 31 août. »

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ATTENDUES

« Concernant les entreprises (tours de bureaux, sièges sociaux, partie administrative, métiers fonctionnels...), elles sont toujours dans la préconisation du télétravail. Il y a donc peu ou pas de réouvertures de restaurants d'entreprise pour le moment et, à ce titre, nos salariés vont rester en chômage partiel pour le moment. Qui plus est, les grandes sociétés de restauration collective approchent déjà les organisations syndicales pour évoquer les suppressions de postes de la rentrée de septembre. Elles anticipent et annoncent une perte de chiffre d'affaire de l'ordre de 40 à 50 %. Elles sont en train de calculer les dispositifs les plus intéressants sur le plan fiscal et économique : plans de départs volontaires, PSE, négociations individuelles... Nous sommes actuellement sur des projections de l'ordre de 1 200 à 3 000 suppressions d'emplois pour chacun des trois géants du secteur, soit environ 15 % des effectifs globaux... »

LES CADRES DANS LE VISEUR

« Ce sont les cadres qui risquent de payer le plus lourd tribut. En effet, ce sont principalement les postes de structure fonctionnelle qui vont être réduits : ressources humaines, contrôle de gestion, finance, managers... Là où il y a trois postes d'encadrement sur un site, il n'y en aura peut-être plus qu'un. En revanche, pour les

postes opérationnels au statut agent de maîtrise comme chef de cuisine, chef de production, cuisinier, etc., il existera probablement des passerelles de mobilité car ce sont des métiers en tension où le recrutement s'effectue à flux tendu du fait du manque d'attractivité. Ils devraient donc être moins impactés que les postes de cadres. »

DÉTOURNEMENT DE L'ESPRIT DU CHÔMAGE PARTIEL

« La CFE-CGC pèse entre 70 et 85 % de représentativité sur l'encadrement dans les trois grandes entreprises de notre secteur qui sont des sociétés cotées en bourse. Le dialogue social y est correct, mais ce n'est pas pour autant que ces entités vont réduire la voilure de la productivité et de la rentabilité. Nous avons des employeurs très malins... Je dis cela avec beaucoup d'ironie ! Ils vont certainement trouver les meilleurs dispositifs réglementaires et fiscaux durant l'été pour que cette crise leur coûte le moins possible, sachant que la branche professionnelle a obtenu la prolongation du chômage partiel jusqu'au 31 août et que la baisse de prise en charge du chômage partiel au 1er juin est compensée par des allègements de charges sociales.

Il y aura un impact économique par la perte du chiffre d'affaire et la présence de frais incompressibles, je ne le nie pas, mais en envisageant d'importantes suppressions de postes, il me semble que nos employeurs prennent le contre-pied du discours de l'État. Celui-ci était de dire : on met en place le chômage partiel, on endette le pays, mais vous maintenez l'emploi. Or ce n'est pas du tout ce qui va se passer puisque les entreprises de la restauration collective vont aller vers des PSE ou des plans de départs volontaires pour réduire l'emploi... »



L'INFO MILITANTE



CHEZ FRAMATOME, UN DIALOGUE SOCIAL INTENSE

Par Stéphanie Sautereau, déléguée syndicale centrale (DSC) CFE-CGC chez Framatome, DSC de l'établissement de Lyon.

CONTINUITÉ DU SERVICE

« Le secteur de l'énergie ne s'est pas arrêté avec le confinement. Tout comme EDF, notre maison-mère à qui nous fournissons des chaudières nucléaires et du combustible, nous avons été soumis à l'obligation de continuité du service. Celle-ci portait notamment sur la maintenance des centrales en France et à l'étranger et sur la fabrication du combustible fissile qui alimente le cœur des réacteurs. Autrement dit, nos 11 sites de production (forge au Creusot, usines de composants à Saint-Marcel, usines de « fuel » nucléaire, etc.) ont continué à fonctionner avec des salariés sur place. Quant à nos deux gros sites tertiaires d'environ 2 000 salariés à Paris et 1 400 à Lyon (où je suis moi-même basée dans la partie « Contrôle-Commande »), ils sont passés quasi intégralement en télétravail avec seulement une vingtaine de personnes restant sur chaque site. »

DES SALARIÉS ROMPUS AUX ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS

« Un avantage, si l'on peut dire, de notre métier, c'est que sur les sites de production et au sein de nos équipes de maintenance dans les centrales électriques, les salariés travaillent déjà avec des équipements de protection individuels : combinaisons, masques FFP2... Ils savent s'équiper, passer à travers des appareils de

mesure, prendre des précautions quotidiennes. Cela a certainement facilité la mise en place des plans de continuité d'activité élaborés au début de la crise et qui ont identifié les métiers indispensables et critiques. »

LES ÉLUS SUR TOUS LES FRONTS

« Très clairement, cette période de confinement-déconfinement aura été intense en matière de dialogue social. Nous avons eu des réunions CSE (comité social et économique) presque toutes les semaines sur la quasi-totalité de nos sites, des CSE centraux toutes les deux semaines et quantité de CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail). Nous avons essayé d'envoyer à nos adhérents et militants des résumés de CSE au moins une fois par semaine. Nous avons eu de très nombreux salariés au téléphone et par email. Des personnes qui avaient besoin d'exprimer un ressenti, une difficulté. Par exemple, des nouveaux embauchés qui voyaient leur période d'essai renouvelée et qui ne comprenaient pas ou le prenaient mal. Des personnes pour qui le télétravail ne se passait pas bien. Un peu de tout. Les élus n'ont pas arrêté ! »

ACCORD SUR LES MESURES LIÉES AU COVID

« La CGT n'a pas signé l'accord du 3 avril portant sur les mesures liées au Covid, ni son avenant ajouté dans la troisième semaine de mai. Mais, de toute façon, avec la CFDT, nous sommes majoritaires à plus de 60 %. Malheureusement et pour des raisons que je ne comprends pas bien, nous n'avons pas obtenu d'indemnité pour les salariés en télétravail. C'est d'autant plus étonnant qu'EDF a accordé 100 euros à situation comparable. En revanche, nous avons obtenu 90 % du salaire pour les personnes qui étaient en situation contrainte au début du confinement (garde d'enfants, personnes à risque, etc.) et qui ont réintégré le chômage partiel au 1er mai. Nous avons également négocié le paiement des heures supplémentaires



des techniciens et agents de maîtrise en télétravail. Autre petite disposition : la possibilité de se faire rembourser des fournitures acquises pour le travail à domicile (cartouches d'imprimante, clés USB...) sur présentation de factures et après validation du management. »

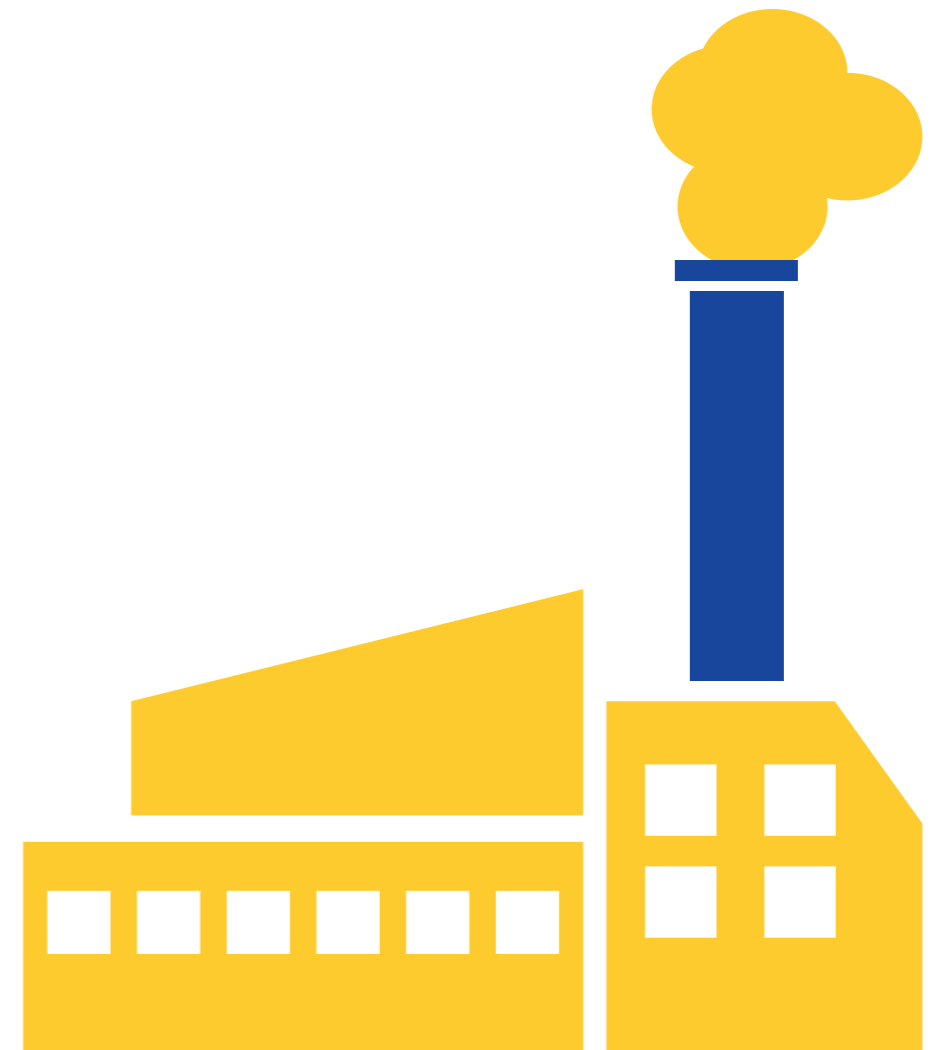
DÉCONFINEMENT PAR ROULEMENT

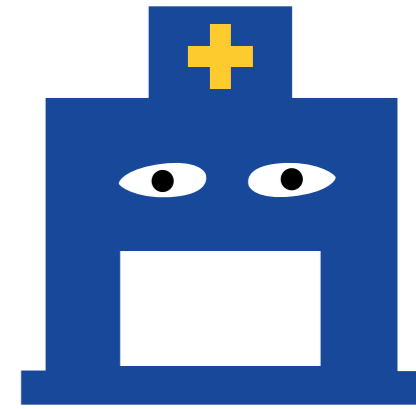
« Depuis la levée partielle du confinement, la direction essaye de faire revenir un peu les tertiaires, avec un objectif de 160 personnes par site pour le début. L'idée est de procéder par roulement, non pas tellement pour faire repartir l'activité, vu que celle-ci ne s'est pas arrêtée, mais plutôt pour que des salariés dont le télétravail n'est pas la tasse de thé puissent revenir en présentiel. L'avenant évoqué prévoit une renégociation de notre accord de télétravail, un sujet pour lequel la CFE-CGC bataillait depuis deux ans et contre lequel la direction était très frileuse. Elle n'arrivait pas à le mettre en place sur les sites de production. Or l'expérience récente lui a permis de s'apercevoir que la productivité a augmenté jusqu'à 8 % dans certaines business units ! Que les personnes ont été consciencieuses, que les livrables et les « jalons » ont été tenus, qu'on pouvait faire confiance aux salariés sans se croire obligé de les surveiller visuellement. L'avenant prévoit d'ailleurs la construction d'un questionnaire (comment ont-ils vécu la période ? Ont-ils disposé de suffisamment de moyens ?) que nous enverrons aux salariés avant de lancer la négociation. »

POINTS DE VIGILANCE

« Le Groupe a indiqué que ses objectifs financiers devraient être atteints, ce qui signifie que le paiement de l'intéressement est maintenu en mai, que l'augmentation de salaire négociée en janvier sera accordée en juin et que la part variable sera un peu décalée dans le temps mais pas remise en cause. A contrario, je crains que

cette bonne tonalité générale n'incite la direction à augmenter les cadences et à faire revenir plus de monde sans précautions. Je suis aussi vigilante sur les entretiens individuels à mi-année, qui ne concernaient auparavant que les salariés volontaires et qui ont été systématisés avant le mois de septembre. Il ne faudrait pas que les managers en profitent pour augmenter arbitrairement les objectifs ni pour retenir contre certaines personnes le fait qu'elles n'auraient pas assez travaillé à domicile. Surtout quand on connaît les circonstances : gardes d'enfants, problèmes de connexion, manque d'ordinateurs dans le foyer etc. »





L'HÔPITAL PUBLIC ENTRE PÉNURIE, SATURATION ET SOLIDARITÉ

Par Carmen Blasco, présidente de la section Cochin du SNPI CFE-CGC, secrétaire générale du SNPI CFE-CGC et vice-présidente de la fédération Santé de la CFE-CGC issue du public.

DÉTACHEMENT AUX URGENCES

« Je suis infirmière à Cochin dans un service de consultation ophtalmologique. Quand a été instauré le confinement, notre service a quasiment fermé. C'est un des plus gros services de consultation de l'AP-HP avec 450 patients par jour. Tout l'ambulatoire s'est arrêté, 5 blocs chirurgicaux sur 7 ont fermé. Une partie de l'équipe a été déplacée aux urgences ophtalmiques et en service Covid. Ayant travaillé pendant des années aux urgences générales, je me suis proposée mais j'ai finalement été détachée pendant deux mois aux urgences ophtalmiques où nous avons mis en place des téléconsultations. »

MANQUE DE MATÉRIEL

« Le manque criant de matériel m'a énormément choqué. Nous recevions deux masques chirurgicaux par jour et par personne. Vers la mi-mai, les charlottes de protection des cheveux ont été remplacées par des petits bonnets de bain en plastique comme ceux qui sont fournis dans les hôtels. Au bout de quelques semaines, nous n'avions plus de surblouses mais des kimonos minuscules à manches 3/4 qu'il fallait compléter avec des sacs poubelle. À la fin du confinement, nous n'avions même plus de surblouses. Nous avons reçu des blouses à usage unique qui avaient été utilisées en service Covid puis lavées (à quelle température ?) avant de nous être renvoyées en ballots. Il a fallu faire face à ces pénuries qui représentaient un risque pour les personnels. Notre encadrement se battait bec et ongles pour nous obtenir le matériel adéquat. Il est effarant qu'en 2020, nous soyons dans un tel dénuement face à une épidémie. »

ÉPUISEMENT DES SOIGNANTS

« Les services de chirurgie ont, pour beaucoup, arrêté les interventions puisque les anesthésistes et les respirateurs étaient réquisitionnés pour ouvrir des lits de réanimation. Les autres personnels de ces services ont été déplacés en service Covid. Pour ces agents, cela a été très dur car ceux qui y ont été affectés au début y sont encore. Il était en effet difficile de faire tourner les agents dans la mesure où il fallait les former et que cela augmentait le risque de contamination des différents services. Pour ces personnes qui ont vécu des choses très dures avec de nombreux décès, le risque d'épuisement est très important et elles auront besoin de soutien après cet épisode. »

DES CONSÉQUENCES MULTIPLES

« Le nombre très restreint de lits de réanimation - 5 000 en France contre 25 000 en Allemagne - nous a obligés à fermer les blocs opératoires, à transformer les services classiques en réanimation et à mobiliser au plus fort de l'épidémie la quasi-intégralité des lits de réanimation disponibles en France. Au détriment des autres patients et des autres services où l'on n'a plus opéré, plus hospitalisé, ce qui n'est pas anodin. Nous allons recevoir dans les mois à venir des patients qui auront des complications à cause de cette interruption dans les prises en charge médicales. Nous payons une politique de réduction des lits à l'hôpital poussée à l'extrême. »

SOLIDARITÉ QUOTIDIENNE

« Pour finir sur une note plus positive, je tiens à souligner la solidarité dans les équipes et l'extraordinaire solidarité de la société civile. Tous les jours, nous recevions des livraisons de chocolats, des repas chauds, des food trucks venaient nous faire des crêpes, des coiffeurs nous couper les cheveux. Cela a été une réelle bouffée d'oxygène dans toute cette angoisse et ce stress. »



GROUPE CIC : DANS L'EST, UNE GESTION DE CRISE AU COEUR DE LA ZONE ROUGE

Par Valérie Strabach, élue CFE-CGC au sein du groupe bancaire CIC et membre du bureau national du SNB CFE-CGC.

VOLONTAIRE POUR LA PLATEFORME

« Je suis chargée de clientèle Particuliers au CIC Est, élue au comité social et économique (CSE), membre des commissions formation et CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail), représentante de proximité et élue au bureau national du SNB CFE-CGC. Je suis détachée à 90 % mais j'ai fait le choix personnel de continuer à travailler au moins une demi-journée par semaine sur site, en temps normal à l'agence de Laxou (Meurthe-et-Moselle) mais, depuis le début du confinement, à la plateforme téléphonique de Nancy où il y avait besoin de volontaires. Et j'essaye de m'organiser dans le cadre familial (j'ai deux enfants de 8 et 10 ans) pour prendre des appels à distance quand je suis en télétravail. »

147 AGENCES OUVERTES MAIS À RIDEAU FERMÉ

« L'Est de la France ayant été classé zone rouge, nos 147 agences ont pris des mesures drastiques au début du confinement. Moins d'une dizaine de points de vente a fermé faute de personnel. Les autres sont restés ouverts puisque la banque est un secteur dit d'importance vitale, mais à rideau fermé et avec le strict minimum de salariés sur place. Tous les rendez-vous physiques programmés ont été transformés en échanges téléphoniques et les permanences physiques n'ont servi grosso modo qu'à répondre au téléphone, communiquer à travers la porte et gérer la distribution d'espèces pour que l'activité économique puisse continuer. »

RIDEAU LEVÉ ET FILTRAGE DES CLIENTS

« À partir du 11 mai, en vertu du plan de déconfinement voté en CSE, les agences ont rouvert en mode rideau levé avec filtrage des clients. Le nombre de personnes en télétravail a un peu diminué : disons que dans certaines agences, on est remonté à plus de la moitié des effectifs et que chaque manager cherche l'organisation optimale. Les horaires initiaux ont été rétablis alors qu'ils étaient réduits pendant le confinement. Le port du masque est obligatoire en présence des clients, facultatif dans les bureaux individuels mais fortement conseillé dans les parties communes. Quelques points de vente n'ont pu rouvrir le 12 mai faute d'avoir reçu à temps le matériel de protection (masques, gel, hygiaphones en plexiglas). Quand cela a été possible, nous nous sommes dépannés entre agences et bureaux détachés. »

PÉDAGOGIE ET ACCOMPAGNEMENT

« Le premier jour du déconfinement, nous avons eu un peu de monde, mais beaucoup moins qu'un mardi normal. Les agences qui distribuent des espèces ont vu arriver surtout des personnes âgées auprès de qui elles ont dû faire preuve de pédagogie pour les inciter à utiliser les distributeurs automatiques de billets (DAB), sachant que cette clientèle a parfois une petite phobie de ces machines... Donc sortir avec elles vers les distributeurs, les initier tout en respectant la distanciation sociale, etc.

À noter que le Crédit Mutuel Alliance Fédérale, notre maison-mère, a déployé une possibilité de retrait sur DAB pour les personnes qui n'ont pas de carte bancaire, et ce dans un contexte où nous avons la consigne de ne plus manipuler de billets. Cette fonctionnalité, qui suppose l'intervention et l'accord d'un conseiller par téléphone, a été déployée en moins de quinze jours. Elle a permis en particulier aux bénéficiaires de minimas sociaux de toucher leurs prestations dès le 4 avril, date de leur versement. »



NÉGOCIATION SUR LE TÉLÉTRAVAIL

« Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale ayant décidé de pas imposer la prise de congés, les salariés qui les avaient posés durant le confinement ont pu les annuler ou les garder. Lors de la négociation sur le télétravail qui doit s'ouvrir courant juin, nous allons pouvoir nous appuyer sur l'expérience des collaborateurs. Cela va nous permettre de faire des propositions à bon escient et, je l'espère, de faciliter et d'accélérer ce chantier.

Quant aux conséquences éventuelles de cette crise sur l'emploi, il me semble que, pour le moment, nos collègues ne sont pas trop inquiets. En revanche, la plupart des contrats en CDD qui se terminaient durant le confinement n'ont pas été renouvelés et le recours aux auxiliaires de vacances va probablement être limité. »

Propos et témoignages du dossier recueillis par Gilles Lockhart



FORMATIONS DU ERP/COVID-19

À DISTANCE



SECAFI
Groupe ALPHA



L'INFO MILITANTE

RELOCALISATIONS : OUI, MAIS COMMENÇONS PAR SAUVER NOS EMPLOIS !

TRIBUNE - Raphaëlle Bertholon, secrétaire nationale CFE-CGC en charge de l'économie, industrie, numérique et logement.



La crise du Coronavirus questionne notre modèle économique et sa résilience. Ce virus est venu enrayer notre système basé sur la globalisation des échanges, l'optimisation de la chaîne de valeur prônant la gestion à flux tendus en norme de la performance économique. Cette vision à court terme de la création de valeur a révélé qu'elle emportait avec elle des risques majeurs menaçant l'équilibre qui régit notre société. Au rang de ces dangers qui nous menacent figure la perte de notre souveraineté (au sens de l'abandon de notre autonomie dans la production d'activités stratégiques). Ce que la CFE-CGC dénonce inlassablement, depuis plus de quinze ans, est apparu au grand jour, touchant chacun de nous avec la crainte de ne pas pouvoir disposer de médicaments pour être soigné.

Ce phénomène de la perte de notre indépendance s'est accéléré au fil des années, comme nous le rappelions en septembre dernier lors de la consultation sur le pacte productif. Ainsi écrivions-nous : « Les délocalisations massives dans certains secteurs (répondant toujours à cet objectif de réduction des coûts pour mieux maximiser les profits) conduisent non seulement à des pertes d'emplois et de savoir-faire, mais également à la perte de souveraineté sur des produits stratégiques. L'exemple des pénuries actuelles de certains de nos médicaments en sont une parfaite illustration et sont le résultat de délocalisations massives, avec des dépenses hexagonales consacrées aux médicaments produits en France passées d'un produit sur deux à un produit sur dix en vingt-cinq ans. »

L'émotion aidant, le débat sur la relocalisation des activités s'est invité, conforté par des sondages plébiscitant cette relocalisation de nos productions industrielles. Pour la CFE-CGC, la question primordiale est celle de l'emploi, à aborder dans sa globalité. Nous ne souhaitons pas que le débat sur les relocalisations vienne

occulter celui des disparitions ou délocalisations actuelles qui, profitant de la crise, s'opèrent en catimini. Les annonces récentes par General Electric Belfort voulant délocaliser 30 % de l'activité réparation rotor aux Etats-Unis et en Arabie Saoudite, ou encore la mise en liquidation du dernier tunnelier français NFM après une délocalisation en Chine, par son nouveau propriétaire, d'une partie de sa fabrication ayant conduit à sa perte, sont deux parfaites illustrations de ce phénomène !

PRÉSERVER L'EMPLOI POUR ÉVITER QU'AU DÉSASTRE ÉCONOMIQUE NE SUCCÈDE UN DÉSASTRE SOCIAL

Le gouvernement, avec son plan massif de soutien aux entreprises, a affiché sa volonté de soutenir l'économie « quoiqu'il en coûte », sans toutefois le conditionner à un engagement de mise en œuvre de moyens pour préserver l'emploi. C'est désormais aux partenaires sociaux, dans les entreprises, qu'il appartient de veiller à l'utilisation de cette « dépense sans compter ». Car l'heure est avant tout à la préservation de l'emploi, pour éviter qu'au désastre économique ne succède un désastre social.

Bien évidemment, le temps de la relocalisation viendra, reconsidérant l'ensemble des chaînes de valeur sous l'angle prioritaire de « l'autonomie procurée », et non plus de la seule « rentabilité dégagée ». Cette autonomie a un prix à payer, celui du renchérissement des coûts de fabrication. Pour gagner ce pari, il conviendra au préalable de recenser les activités dites stratégiques, à supposer que la bataille de leur préservation ait été gagnée. La situation actuelle dans la filière « mines et métallurgie » nous laissent craindre le pire.



Il faudra également capitaliser sur les belles réussites d'adaptation des chaînes de production, comme la crise a pu nous en procurer avec les fabrications de masques, de gels ou de respirateurs.

Pour la CFE-CGC, les conditions de réussite des relocalisations nécessitent une approche par filière réorganisant l'ensemble des chaînes de production, en y associant tout l'écosystème et en minimisant le risque d'approvisionnement. Ces relocalisations devront raisonner à l'échelle européenne (vouloir assurer notre autonomie au seul niveau national serait illusoire) mais aussi régionale dans le cadre d'une politique d'aménagement du territoire soucieuse d'assurer un équilibre entre bassins d'emploi, et de préserver les spécificités et les savoir-faire.

Cette grande transformation doit être pensée avec les salariés et particulièrement l'encadrement, car comme le démontrent les relocalisations réussies (comme Lucibel ou Kusmi Tea), c'est l'organisation optimisant la conception et la fabrication qui demeure la clé du succès, tordant ainsi le cou au seul discours sur le coût du travail. Ces relocalisations vont nécessiter non seulement des investissements humains (avec des reconversions et/ou montées en compétence), mais également des investissements financiers dans des outils de production performants aptes à garantir notre compétitivité.

À ce chantier de très grande envergure, la CFE-CGC propose un financement de taille, avec le lancement d'un grand emprunt national orienté sur cette thématique de l'emploi et de la relocalisation en France. Afin d'en sécuriser le dispositif, la CFE-CGC préconise la définition d'un cahier des charges encadrant la responsabilité sociale des entreprises éligibles à cette ressource financière (ce que l'Etat n'a pas fait avec les mesures de soutien). Ces critères d'accessibilité emporteront un volet écologique avec l'intégration de la transition énergétique, et une dimension économique garantissant un partage équilibré de la valeur entre les parties prenantes.

Ces deux piliers sont les gages de la préservation de nos intérêts collectifs. Ils sont également les conditions indispensables à la réussite d'une ambition nationale de relocalisation qui s'inscrit nécessairement sur un temps long, mais qui présuppose d'abord d'avoir gagné la première bataille qui nous attend, celle de la sauvegarde actuelle de nos emplois. À chaque jour suffit sa peine !

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien
indissociable

partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi



LE PLAN DE RELANCE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE POUR RÉPONDRE À LA CRISE

Bruxelles a proposé un plan de relance de 750 milliards d'euros en complément des 1 100 Mds€ qui seront alloués au budget de l'Union européenne pour la période 2021-2027. Explications.

La crise continue de faire ses ravages. Les récentes prévisions de la Banque de France sont peu encourageantes puisqu'un retour à la normale n'est pas prévu avant début 2022. Croissance en berne, hausse du chômage, creusement des déficits, inflation lancinante : les principaux indicateurs macroéconomiques ne sont pas bons. Pour enrayer cette baisse et relancer l'économie, la Commission européenne a proposé un plan de relance de 750 milliards d'euros qui vient en complément des 1 100 Mds€ qui seront alloués au budget de l'Union européenne (UE) pour la période 2021-2027.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES MESURES DE CE PLAN DE RELANCE ?

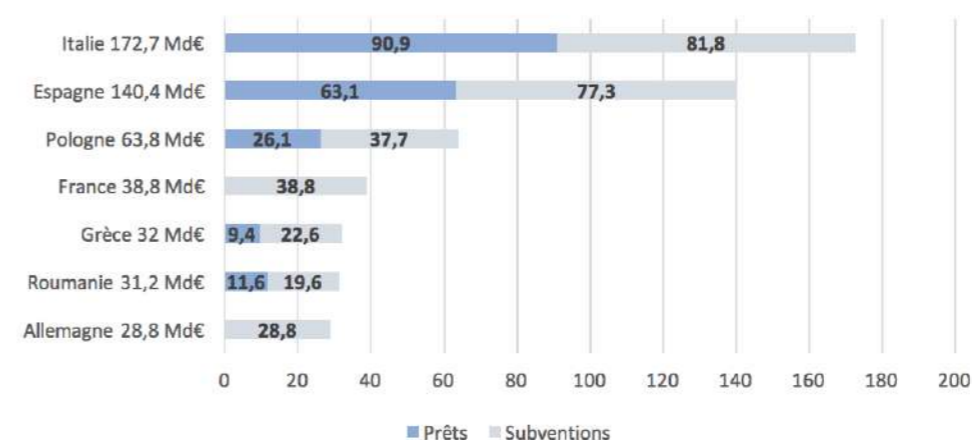
Baptisé Next Generation, ce plan de relance s'inscrit dans le cadre du budget pluriannuel de l'UE pour la période 2021-2027. Les 750 milliards proposés seraient ainsi disposés dans un fonds supplémentaire qui aurait trois objectifs :

- Soutenir les Etats membres en matière d'investissements et de réformes. Doté de 655 Mds€, ce pilier doit notamment servir à accélérer la transition énergétique ;
- Relancer l'économie en mobilisant et en attirant les investissements privés (31 Mds€ d'aides sous forme de fonds pour les entreprises viables et 15 Mds€ pour favoriser les investissements dans les chaînes de valeur stratégiques) ;
- Tirer les enseignements de la crise en promouvant un nouveau programme de l'UE pour la santé et la recherche (programme Eu4Health et renforcement de RescEU).

La Commission européenne prévoit que ces 750 Mds€ soient répartis en deux volets : un volet subventions (à hauteur de 500 Mds€) et un volet prenant la forme de prêts pour 250 Mds€. Ces fonds seraient

alloués en priorités aux pays ayant le plus souffert économiquement, principalement l'Espagne et l'Italie (pour le moment, les montants alloués à chaque Etats ne sont pas encore définitifs et font l'objet de négociations).

Estimation des montants préalloués, par pays, en milliards d'euros



COMMENT CE PLAN SERA-T-IL FINANCÉ ?

Ce plan de relance prévoit un endettement commun qui s'étalerait de 2028 jusqu'en 2058. Cette proposition est particulièrement novatrice car jusqu'à présent, l'UE ne pouvait pas s'endetter à grande ampleur. L'instrument Next génération prévu par la Commission renforce ainsi son autonomie budgétaire par rapport aux Etats membres. En effet, pour rembourser ces montants, la Commission prévoit de se doter de la capacité à lever l'impôt. Il est ainsi envisagé de créer une taxe numérique, une hausse des recettes générées par les droits d'émission de CO2, l'instauration d'un prélèvement sur les plastiques non réutilisables, la mise en place d'un impôt sur les grandes entreprises et un mécanisme d'ajustement carbone aux frontières.



Par ailleurs, le financement de ce plan de relance est également assuré par une augmentation des contributions nationales au budget de l'UE à hauteur de 2 % du PIB européen.

UN PLAN QUI DOIT FAIRE L'UNANIMITÉ PARMIS LES 27 ET QUI NE SERAIT PAS EFFECTIF AVANT JANVIER 2021

Ce plan de relance est encore loin d'être définitivement adopté. Si l'Allemagne et la France ont réussi à faire émerger cette proposition - une avancée à souligner - les obstacles à la mise en place du plan restent importants. Certains pays font déjà valoir que l'option proposée qui consiste en grande majorité à verser des subventions n'est pas forcément la solution la plus adaptée. Ainsi, les pays plus orthodoxes sur le plan budgétaire tels que l'Autriche, les Pays-Bas, le Danemark et la Suède sont particulièrement réticents à faire cet effort de solidarité. Pour ces pays, cette proposition consiste à financer les Etats qui ont le moins respecté la discipline budgétaire européenne...

Ce plan de relance peut donc buter sur les aléas politiques nationaux car pour être accepté, il doit faire l'objet d'un accord unanime entre les 27 pays de l'UE. Dans le cas d'un compromis entre pays de l'Europe du Sud et du Nord, ce plan de relance pourrait être opérationnel dans le meilleur des cas en janvier 2021. À cet égard, le Conseil européen doit préciser davantage le degré de faisabilité et le calendrier du plan.

UNE INTÉGRATION EUROPÉENNE RENFORCÉE

Les mesures qui accompagnent la mise en place de ce plan d'urgence économique participent à l'approfondissement de l'intégration européenne. Outre le fait d'emprunter en commun, permettant d'avancer sur la mutualisation des dettes, les modalités du plan de relance prévoient également un contrôle des aides versés à chaque Etat. La Commission a ainsi le droit de conditionner les fonds, mobilisés par ce plan de relance, aux objectifs du Semestre européen et donc aux mesures préconisées dans ce cycle. Dès lors, les marges de manœuvres sont plus réduites. En effet, dans la mesure où le semestre européen vise à « améliorer la coordination des politiques économiques et budgétaires au sein de l'UE », avec notamment l'objectif d'assurer la solidité des finances publiques, il est probable

que les réformes demandées soient particulièrement contraignantes pour certains Etats. Par exemple, les pays du Nord qui financeraient ce plan de relance pourraient exiger, en contrepartie des subventions versées, la mise en place de certaines réformes structurelles...

UN DÉBAT POLITIQUE QUI DEVIENT NÉCESSAIRE

Les mesures proposées par la Commission sont exceptionnelles. Si ce plan est accepté, cela signifiera très clairement un pas supplémentaire vers plus de fédéralisme. Plus d'intégration européenne, c'est de fait un transfert supplémentaire de pouvoir à l'UE. Au-delà de la dimension économique qui impose parfois ses exigences, il est nécessaire de ne pas négliger la dimension politique de ce plan de relance. En effet, les mesures annoncées ne sont pas neutres et risquent de modifier le fonctionnement traditionnel de chaque Etat. La crise des dettes souveraines qui a succédé à la crise des subprimes a notamment montré qu'une politique économique efficace ne peut se faire en dehors d'une réalité politique. La crise actuelle doit être aussi l'occasion de trancher l'ambiguïté politique de la construction européenne. L'adhésion de l'ensemble des citoyens européens à ce projet est donc indispensable. C'est un prérequis à la construction d'une Europe plus pérenne.

L'ALLEMAGNE ET LA FRANCE À LA MANŒUVRE

L'Allemagne prend la présidence de l'UE le 1er juillet prochain. Le Plan de relance européen doit beaucoup à la proposition initialement formulée par la France et l'Allemagne, qui ont su rapprocher leurs positions au service de l'intérêt commun. Comme souvent dans l'histoire de la construction européenne, leur entente doit autant aux traditionnelles réactivité et inventivité françaises qu'à l'esprit de responsabilité et de solidarité jamais démenti de l'Allemagne. Il faut espérer que cette entente sera maintenue pendant et après la période de présidence allemande, et qu'elle suffira à entraîner l'adhésion des autres pays membres de l'UE.



LA PRÉSIDENTE ALLEMANDE DU CONSEIL DE L'UE SOUS LE SIGNE D'UNE PLUS GRANDE SOLIDARITÉ EUROPÉENNE ?

Succédant à la Croatie, l'Allemagne prendra, le 1^{er} juillet et pour six mois, la présidence tournante de l'Union européenne sur fond de crise.

UN AGENDA DÉDIÉ À LA GESTION DE LA CRISE

Après une présidence croate dominée par la gravité de la crise, c'est l'Allemagne qui prendra la présidence tournante du Conseil de l'UE au second semestre 2020. Avant la pandémie de Covid-19, l'Allemagne avait communiqué son intention de poser des jalons importants pour une Europe sociale forte durant sa présidence. Les principaux projets annoncés par la présidence correspondaient ainsi en grande partie aux propositions défendues par la Commission européenne dans sa communication du 14 janvier 2020 (« une Europe sociale forte pour des transitions justes »).

Toutefois, en raison de la crise sanitaire et économique liée à la pandémie, l'Allemagne va occuper la présidence à un moment où l'UE n'a jamais été aussi fragile et vulnérable. L'urgence de la situation sanitaire fait que l'Allemagne a dû revoir ses plans, et s'attellera en priorité à la gestion de la crise économique et sanitaire. Cela s'appliquera également à ses successeurs : le trio à venir (l'Allemagne puis le Portugal et la Slovénie) aura pour priorité la relance durable et inclusive de l'économie européenne.

UN RENFORCEMENT DE L'EUROPE SOCIALE AU PROGRAMME DE LA PRÉSIDENTE ALLEMANDE

L'Allemagne a présenté mi-juin le site internet et les grandes orientations de sa présidence. En matière sanitaire, il s'agira en priorité de mieux préparer l'Europe à de futures crises sanitaires transfrontalières en agissant sur la résilience des systèmes de santé, la disponibilité des produits médicaux, la promotion de l'échange de données.

Si la majeure partie des initiatives sera liée à la réponse économique, deux grands dossiers incontournables domineront sans doute la première partie de la présidence : l'adoption du cadre financier

pluriannuel 2021-2027 (autrement dit le budget pluriannuel de l'Union européenne) pour lequel les Etats membres doivent toujours trouver un accord ; et la fin de la négociation sur la future relation avec le Royaume-Uni qui, même si elle est conduite par Michel Barnier au nom de l'UE, occupera une place importante dans les discussions.

Le volet social figure bien à l'agenda de la présidence allemande. « Nous devons poursuivre notre engagement pour la construction d'une Europe plus sociale, plus durable et plus démocratique », a déclaré Michael Roth, ministre adjoint allemand chargé des Affaires européennes. Ce volet social est principalement constitué de la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, avec notamment l'issue de la consultation menée par la Commission européenne sur les salaires minimum équitables dans l'UE et l'accès de l'ensemble des travailleurs à la protection sociale. Sans oublier la stratégie de mise en œuvre de la Charte des droits fondamentaux, l'organisation d'un Sommet social en mai 2021, le renforcement de la solidarité intergénérationnelle, et un accent sur la santé et la sécurité au travail.

UN TOURNANT DE LA POSITION ALLEMANDE VERS PLUS D'EUROPE POUR MAINTENIR LE MARCHÉ COMMUN

L'initiative franco-allemande pour la relance européenne présentée par le président français et la chancelière allemande le 18 mai dernier représente un tournant en faveur de plus d'Europe. C'est cette initiative qui a servi de tremplin à la proposition de la Commission européenne formulée par sa présidente, Ursula von der Leyen, dans les jours qui ont suivi.

L'idée d'une dette commune avait jusqu'alors toujours été rejetée par l'Allemagne. Il y a donc une évolution. Ce tournant correspond aussi aux intérêts propres de l'Allemagne, pour qui la bonne santé du marché commun est un enjeu majeur. Toujours est-il que l'Allemagne



a, pour la première fois, accepté le principe d'obligations européennes communes, ce qui va indéniablement dans le sens d'une plus grande solidarité entre les Etats membres dans la construction européenne.

LA CFE-CGC IMPLIQUÉE DANS LES TRAVAUX DU GROUPE D'EXPERTS FRANCO-ALLEMAND

La coopération franco-allemande se matérialise à plusieurs niveaux. Le traité d'Aix la Chapelle, signé le 22 janvier 2019 entre la France et l'Allemagne, fixe le cadre d'une stratégie de convergence entre les deux pays qui porte notamment sur l'approfondissement de l'intégration européenne conformément aux principes du Socle européen des droits sociaux. Une liste de 15 projets prioritaires a été annexée au Traité parmi lesquels figure la création d'un groupe d'experts dans le domaine social sur l'avenir du travail, chargé de présenter des éléments d'analyse et de diagnostic relatifs aux réalités du travail.

Ce groupe d'experts sur l'avenir du travail est composé de représentants des administrations, de France Stratégie et de la Denkfabrik, ainsi que des partenaires sociaux français et allemands et a débuté ses travaux en octobre 2019. Depuis, le groupe d'experts s'est réuni régulièrement, principalement autour des sujets liés à

la formation professionnelle. Côté français, la CFE-CGC participe activement à ces travaux, aux côtés de la CFDT et de la CGT.

Depuis son lancement, la CFE-CGC est attachée au bon fonctionnement du groupe d'experts franco-allemand qui permet de renforcer la convergence entre les deux pays, et d'alimenter les travaux de la commission européenne dans des domaines d'action jugés prioritaires. L'action déterminante de la France et de l'Allemagne a souvent permis des avancées significatives dans la construction européenne. C'est le cas cette fois encore avec cette initiative conjointe pour une réponse européenne qui a abouti au plan de relance proposé par la Commission. Dans ce contexte, les rencontres bilatérales entre partenaires sociaux représentatifs sont essentielles pour préparer des réponses concertées entre les deux pays.

La crise liée à la pandémie du Covid-19 renforce la conviction que ces deux Etats membres, ainsi que l'ensemble des pays de l'UE, doivent agir de concert pour renforcer la dimension sociale de l'Europe afin qu'elle puisse enfin bénéficier à tous les travailleurs et citoyens qui la composent. La Conférence sur l'Avenir de l'Europe qui doit se tenir dans les mois qui viennent sera aussi un rendez-vous important pour dessiner les contours du futur de la construction européenne.



UNION D'INSTITUTIONS
DE PRÉVOYANCE

ASSUREUR PARITAIRE
À VOCATION SOCIALE

OCIRP.FR

OCIRP
protéger. agir. soutenir



L'OMS ET LA GESTION DE LA PANDÉMIE DE COVID-19 : UNE AGGRAVATION DE LA CRISE DU MULTILATÉRALISME

La gestion très chaotique de la crise par l'Organisation mondiale de la santé met en lumière le déficit de concertation entre les Etats.

Né avec la Société des Nations (SDN) et le Traité de Versailles en 1919, le multilatéralisme constitue une sorte de contrat social à l'échelle mondiale, censé lier les nations dans la conviction que la paix ne peut être installée durablement que si toutes ont les mêmes droits et devoirs, écartant résolument la loi du plus fort. Les deux guerres mondiales ont consolidé ce contrat social qui, à ses débuts, avait pour pilier la SDN. Lui succède l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 1945. Aujourd'hui, tous les experts s'accordent pour dire que si la crise du multilatéralisme est ancienne et structurelle, elle a atteint une ampleur inédite que la crise liée au Covid-19 a exposé comme jamais.

L'OMS : LE PARFAIT CATALYSEUR DE LA CRISE DU MULTILATÉRALISME

Le multilatéralisme n'a jamais signifié une perte totale de leur souveraineté par les Etats. Il constitue plutôt un consentement à une coopération interétatique structurée par des règles et procédures identiques pour tous. Cependant, la santé reste l'un des bastions de souveraineté totale. C'est pour cela que l'Organisation mondiale de la santé (OMS), fondée en 1948, reste l'une des agences onusiennes avec le moins de prérogatives et un budget annuel très faible (4 milliards d'euros). À l'origine, l'OMS n'a pas été pensée pour des missions opérationnelles mais pour fonder des préconisations destinées à élever le niveau de la santé publique dans le monde. En 2005, après l'épidémie de SRAS, de grippe aviaire et du virus Ebola, ses compétences ont été élargies à une « coopération internationale » sans pouvoir de sanction.

Malgré cet élargissement, la marge de manœuvre de l'OMS reste limitée par les Etats membres. En effet, comme le souligne Guillaume Devin, professeur de sciences politiques, l'OMS est davantage

encadrée par les Etats qu'elle ne les encadre. Le fait que 80 % de son budget dépend de contributions volontaires est un exemple flagrant. C'est précisément pour cette raison que la crise a été un révélateur et un catalyseur des dynamiques politiques et diplomatiques qui caractérisent la crise du multilatéralisme : repli des Etats-Unis, prise de terrain par la Chine et verrou de la Russie. Conséquence : une gestion unilatérale de la crise, une absence de consensus au sein des organisations internationales et une guerre ouverte des masques. Dans ce marasme, l'OMS s'est illustrée par sa lenteur en déclarant l'épidémie de coronavirus « urgence de santé publique de portée internationale » un mois après les premiers cas déclarés en Chine et, surtout, après des désaccords au sein du comité d'urgence réuni pour l'occasion.

UNE GESTION DE CRISE SOUS LE SIGNE DE L'UNILATÉRALITÉ

La suspension, le 15 avril dernier, du financement de l'OMS par les Etats-Unis, premier contributeur représentant 17 % du budget total de l'organisation, ne surprend pas mais reste symbolique du mécontentement généralisé quant à la gestion de crise par l'OMS. Le 29 mai, une autre étape a été franchie, les Etats-Unis décidant de mettre fin à leur relation avec l'OMS. La justification est toujours la même : l'OMS serait trop complaisante avec la Chine dont l'influence sur l'exécutif serait trop grande. La méfiance est partagée par de nombreux autres pays. En effet, à l'occasion de l'Assemblée annuelle de l'OMS, le 18 mai, l'Australie et une coalition de 62 pays ont présenté une motion pour exiger qu'une enquête indépendante soit menée sur la gestion internationale de la crise. Implicitement, ce sont les éventuels mensonges de la Chine et la complaisance de l'OMS qui sont visés.

Sans attendre les conclusions de l'enquête que la Chine tente de



retarder à tout prix, le constat d'un échec de la part de l'OMS à fédérer une réponse commune est déjà acquis. Il n'y a pas eu de concertations entre les nations et ce même entre les Etats membres de l'Union européenne, ni quant aux types de mesures de rétention du virus (quarantaine, restrictions de déplacement, fermeture des frontières, etc.), ni quant à leur date de mise en place. L'élément le plus emblématique de cette gestion en ordre dispersé reste la compétition féroce à laquelle se sont livrés les Etats pour l'obtention de masques.

L'IMPUISSANCE DES DIRIGEANTS DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Antonio Guterres, secrétaire général de l'ONU, a appelé, à l'occasion d'une réunion du Conseil de sécurité dédiée à la crise le 9 avril dernier, à l'unité. À l'instar de son appel à un cessez-le-feu mondial, fin mars, cet appel est resté lettre morte. En effet, les nombreux blocages ont rendu la communication d'une résolution commune impossible. Les Etats-Unis conditionnaient la levée de leur blocage à la mention explicite de l'origine chinoise du virus dans la résolution et la Russie, avec le soutien de la Chine, exigeait la levée des sanctions internationales et américaines à leur égard.

Les autres agences de l'ONU, et leurs dirigeants, pâtissent du retour en force de la bilatéralité et de l'unilatéralité. À ce titre, la démission du Directeur général de l'OMC en pleine crise du Covid-19, un an avant le terme de son mandat, est symptomatique d'une impuissance généralisée.

Autre symbole de l'essoufflement du multilatéralisme, cette fois à l'Organisation internationale du travail : le vote du 21 juin 2019 de la Convention 190 relative aux violences au travail. C'est en effet la première convention votée depuis 2011. On est bien loin du temps où plusieurs conventions étaient votées dans la même année et ce, y compris il y a 30 ans dans les années 1990. Or cette convention incarne également ce qui est possible au travers du multilatéralisme dont la nécessité n'est pas entamée. C'est pour cela que l'échec de l'OMS et de son Directeur général, dans la gestion de la crise, est d'autant plus décevant et a anéanti les espoirs d'assister à un retour en grâce du multilatéralisme dans un futur proche. Les défis à dimension mondiale sont appelés à se multiplier et une réforme de ce système s'avère urgente.



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

DIALOGUE SOCIAL : COMMENT LES ÉLUS DU PERSONNEL VIVENT-ILS LA CRISE ?

Le cabinet Technologia révèle le ressenti des élus du personnel durant la crise du Covid-19. Extraits des principaux résultats.

Les équipes de Jean-Claude Delgenes, le patron du Groupe Technologia, n'ont pas chômé. Elles viennent d'interroger 2 600 élus du personnel sur la façon dont ils ont exercé leurs mandats depuis le début du confinement, afin de tirer à chaud les premiers enseignements de cette crise en matière de dialogue social.

Le résultat de l'enquête est assez noir. Technologia donne le ton dès l'introduction en écrivant que « les fluctuations des pouvoirs publics dans la gestion de cette crise complexe ont fortement renforcé les doutes et les interrogations des élus du personnel ». L'étude comprend une partie analytique qui brosse un horizon pessimiste marqué par l'instauration d'un « droit social d'exception » et par le fait que « les élus du personnel seront mis à nouveau dos au mur et rejetés à la périphérie des décisions ».

Mais quand on regarde le détail des 49 questions posées et des réponses apportées, la réalité apparaît plus nuancée et l'attitude des militants plus pragmatique et combative.

ADAPTATION

La catastrophe sanitaire n'a pas conduit à la rupture redoutée des échanges ni empêché le maintien d'un dialogue social. Seuls 12 % des élus n'ont pas tenu de réunion durant la période, près de 70 % en ont tenu entre une et huit. Ce qui n'empêche pas 61 % de reconnaître que certains de leurs collègues représentants du personnel se sont sentis, à un moment ou un autre, « en perte de leurs moyens, débordés et/ou en retrait ».

IMPACT DES RÉUNIONS À DISTANCE

Près d'un élu du personnel sur deux (44,9 %) considère que la

tenue des réunions par téléconférence ou visioconférence n'a pas « modifié les relations avec les représentants de la direction ». 18 % estiment que cela les a modifiées de manière positive, 24,6 % de manière négative.

SOUTIEN JURIDIQUE

84,2 % des élus disent avoir trouvé les informations juridiques liées aux réformes exceptionnelles mises en place par les pouvoirs publics « auprès de leurs syndicats », 51,3 % « par eux-mêmes » et 51,3 % également « auprès d'autres sources : collègues, juristes, avocats... » (plusieurs réponses étaient possibles). En revanche, une petite moitié seulement se targue d'avoir « suffisamment maîtrisé » ces aspects juridiques et 20,4 % trouvent que ces lacunes ont eu « des conséquences » sur leur activité de représentants du personnel.

DIFFICULTÉS À EXERCER SON MANDAT

C'est là où le bât blesse clairement. Depuis le début du confinement, 58,3 % des élus interrogés estiment avoir eu des difficultés à remplir leurs fonctions de représentants du personnel par « manque d'échange avec les salariés », mais aussi avec les autres représentants du personnel (24,8 %) et la direction (28,4 %). Au point que 20,5 % ont éprouvé une « sensation de solitude », même si 25,7 % n'ont ressenti « rien de tout cela ».

IMPACT SUR LE DROIT DU TRAVAIL

Concernant des modifications à long terme du Code du travail dans des domaines comme le temps de travail, le travail de nuit, les congés, la consultation des instances de représentation



du personnel (IRP), les élus sont inquiets : 71,8 % d'entre eux considèrent que cette crise aura « des impacts sociaux forts ». Les trois-quarts se disent « opposés à ces éventuelles modifications » du Code du travail tandis qu'un quart ne l'est pas.

COMMUNICATION DE LA DIRECTION

Sur la question de savoir si la direction a bien communiqué depuis le début de la crise avec les salariés, 61,3 % des élus sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord ». Un satisfecit. Mais quand on leur demande si cette direction a « respecté leurs prérogatives », ils ne sont plus que 55,4 % à être d'accord.

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

Cette instauration fait l'objet d'un consensus. 94,4 % des élus reconnaissent que la direction a « pris une bonne décision » en mettant en place ou en renforçant le télétravail. Le diable étant dans les détails, c'est sur les modalités d'application que cela coince. De nombreuses « insuffisances dans la gestion du télétravail » sont relevées : 46,6 % par « manque de préparation technique (matériel, réseau, connexion...) », 32 % par « surcharge de travail induite », 27,8 % par « insuffisances ou pression du management à distance ». Entre autres dysfonctionnements.

AMÉLIORATION DES RELATIONS

« Cette période de crise a-t-elle permis de nouer de meilleures relations entre la direction et les représentants du personnel ? » À cette question, la réponse est plutôt cinglante : « pas d'accord » pour 48,4 % des élus, « pas du tout d'accord » pour 18,2 %.

MOTIVATION MILITANTE ET PERSONNELLE

Toute une série de questions concerne l'instauration du chômage partiel, l'exercice du droit de retrait, les modifications organisationnelles, les plans de sortie du confinement, etc. L'antépénultième question porte sur le désir ou non des élus de « revoir (leurs) fonctions de représentant du personnel ». Autrement dit, la crise vous fera-t-elle jeter l'éponge ? Seuls 2,6 % souhaitent « arrêter », 79,8 % « poursuivre » et 17,6 % « ne savent pas ». Ce qui, compte tenu des secousses et des difficultés depuis deux mois, semble traduire une grande constance de la motivation militante.



**Dispositif
Solidarité
Entreprises
Covid-19**

Malakoff Humanis met en place son Dispositif Solidarité Entreprises Covid-19 pour accompagner les branches professionnelles, les entreprises et leurs salariés, mais également les particuliers dans ce contexte difficile.

en savoir plus



BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL -
09 JUIN 2020

Gel ou baisse des salaires. Arrêt des recrutements. Coupes dans la recherche. Restructurations, licenciements. Pas touche aux dividendes. Les escrocs de l'économie casino n'ont pas été longs à sortir du confinement. Pauvre de nous ! @CFECCG



CFE-CGC @CFECCG - 18 JUIN 2020

Négociation sur la santé au travail : ne faisons pas semblant et tirons les leçons de la crise sanitaire. #Prévention #ServicesDeSantéAuTravail #Gouvernance #QVT <https://urlz.fr/d1OZ>



CFE-CGC @CFECCG - 11 JUIN 2020

**“Le gouvernement a les moyens d'envoyer un signal en supprimant la dégressivité des allocations chômage. Cette mesure est injuste et absolument injustifiable alors que les offres d'emplois s'effondrent”
@fhommeril @assoajis #cadres #encadrement**



CFE-CGC @CFECCG - 19 JUIN 2020

**La CFE-CGC demande la mise en œuvre rapide de pratiques nouvelles pour sortir de la crise #COVID19 et rétablir la confiance au plus vite
<https://urlz.fr/d1OM>**



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 21 juillet pour le prochain Bulletin confédéral.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc