



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 À 6** **L'INFO MILITANTE – FRANÇOIS HOMMERIL : « GARDER SON EMPLOI, EN TROUVER OU EN RETROUVER UN VA DEVENIR LA PRÉOCCUPATION NUMÉRO 1 »**
- P. 7 À 15** **FACE À LA CRISE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS MOBILISÉS SUR LE TERRAIN**
- P. 16 & 17** **ENTRETIEN – PIERRE MAUPOINT DE VANDEUL : « LA CRISE MONTRE COMBIEN LA FLOTTE FRANÇAISE EST STRATÉGIQUE »**
- P. 18 À 21** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 22 À 25** **REGARDS ÉGALITÉ DES CHANCES**
- P. 26** **BULLES TWITTER**





EN BREF

Covid-19 : la CFE-CGC demande un élargissement de la reconnaissance en maladie professionnelle

Dans un communiqué publié suite aux annonces gouvernementales selon lesquelles la pathologie due au coronavirus sera reconnue de façon automatique comme maladie professionnelle pour les soignants, la CFE-CGC a demandé que le Covid-19 soit également reconnu comme maladie professionnelle pour tous les travailleurs exposés dans les mêmes conditions : agents et contractuels des trois versants de la fonction publique et salariés du privé exposés de la même manière au virus de façon directe, certaine et régulière. La CFE-CGC demande par ailleurs la prise en compte de la situation particulière des salariés et agents (policiers, caissières, éboueurs, transporteurs...) qui rendent possible la continuité des activités indispensables au fonctionnement du pays et qui sont au contact de la population potentiellement contaminée.

Chômage partiel : maintien des garanties santé prévoyance

Sollicité par les organisations syndicales et notamment la CFE-CGC pour le maintien des garanties complémentaires santé et prévoyance aux millions de salariés en chômage partiel sous l'effet du Covid-19, le gouvernement, dans le projet de loi portant diverses dispositions urgentes, a intégré des mesures pour permettre aux salariés en chômage partiel de continuer à constituer leurs droits à la retraite. Et de bénéficier du maintien de leur garantie de protection sociale complémentaire santé et prévoyance même si leur convention collective, la décision unilatérale de l'employeur ou leur contrat d'assurance complémentaire ne le prévoient pas.

Covid-19 : un guide pour le déconfinement dans les entreprises

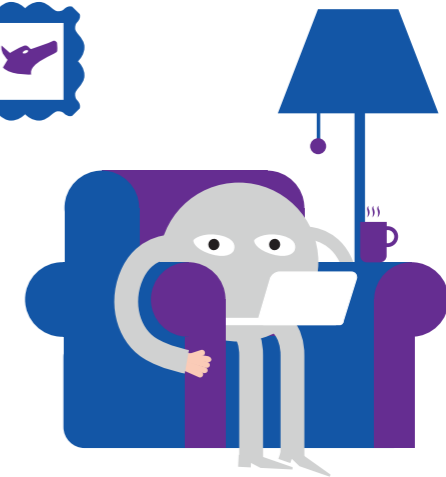
Le ministère du Travail a publié début mai un protocole national de déconfinement pour aider et accompagner les entreprises et les associations, quelles que soient leur taille, leur activité et leur situation géographique, à reprendre leur activité tout en assurant la protection de la santé de leurs salariés grâce à des règles universelles. Le protocole est divisé en 7 parties distinctes : recommandations en termes de jauge par espace ouvert ; gestion des flux ; équipements de protection individuelle ; tests de dépistage ; protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés ; prise de température ; nettoyage et désinfection des locaux.

Handicap : le bilan 2019 de la convention CFE-CGC/Agéfiph

Mobilisée 365 jours par an face à toutes les formes de handicap pour conseiller et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé, la CFE-CGC a publié le bilan 2019 de sa convention avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agéfiph) afin de promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Sont compilées les nombreuses actions (sensibilisation au handicap psychique, animation du réseau de militants, outils, formations...) menées par la Confédération avec l'appui de ses structures.

LE CHIFFRE

39%



Soit la part des salariés du secteur privé (exerçant dans des entreprises de plus de 10 personnes) qui télétravaillent depuis le début de confinement, selon une enquête réalisée par Malakoff Humanis. La moitié d'entre eux expérimente cette organisation pour la première fois et une large part (62 %) télétravaille à 100 %.



L'INFO MILITANTE

« GARDER SON EMPLOI, EN TROUVER OU EN RETROUVER UN VA DEVENIR LA PRÉOCCUPATION NUMÉRO 1 »

**Enjeux liés au déconfinement, problématique exacerbée de l'emploi,
nécessaire encadrement du télétravail, mobilisation des militants CFE-CGC sur le terrain :
François Hommeril, président confédéral, dresse un premier bilan de la crise.**

Au terme de cette première semaine de déconfinement, quel est votre sentiment général ?

Au-delà de la symbolique de la date du 11 mai qui avait été annoncée par le président de la République, il faut examiner le déconfinement sous l'angle de l'activité. Les deux mois écoulés ont mis en perspective une extraordinaire diversité des situations. Beaucoup d'activités ne se sont jamais arrêtées, d'autres avaient déjà repris bien avant le 11 mai. C'est le cas de l'usine dans laquelle je suis salarié (ndlr : l'usine chimique Alteo du site de La Bâthie, en Savoie) et où je suis revenu à mon bureau depuis deux mois. Après avoir été arrêté mi-mars, cette PME est repartie depuis le 6 avril. Les mesures barrières sont passées dans les normes et les habitudes : on veille surtout, aujourd'hui, à ce que l'attention de chacun ne faiblisse pas sur les précautions sanitaires.

Il y a une autre catégorie de personnes pour lesquelles le déconfinement ne change pas grand-chose sur le plan professionnel : ce sont les salariés du tertiaire que leurs employeurs maintiennent en travail à domicile. On ne sort donc pas d'une grande semaine de rupture, ce qui colle d'ailleurs à la volonté du gouvernement que tout ne redevienne pas, d'un coup, « comme avant ».

Examiner le déconfinement sous l'angle de l'activité, c'est aborder le sujet crucial de l'emploi. Qu'en est-il ?

Il est très clair, pour moi, qu'un risque va en déplacer un autre. Le risque sanitaire qui a instantanément et légitimement envahi les

esprits en mars va peu à peu se dissiper pour laisser place à un risque économique. Il sera variable selon les secteurs mais global au niveau du pays. Ce risque va monter en puissance avec une rapidité et une violence d'une très grande ampleur. Garder son emploi, en trouver ou en retrouver un va devenir la préoccupation numéro 1. Le gouvernement a pris une décision majeure en finançant le recours massif au chômage partiel. On va désormais vers l'extinction de ces dispositifs. La réalité économique reprend ses droits. L'activité repart mais pas partout. Dans certains secteurs, il manque des commandes, du chiffre d'affaires. Dans l'aéronautique, par exemple, les entreprises commencent à travailler sur des restructurations qui auraient forcément un impact social. Et on pourrait multiplier les exemples.

Quelles conséquences peut-on anticiper sur les recrutements ?

Nous savons tous que dans les entreprises confrontées à des difficultés économiques voire financières, la première ligne qui saute est celle des recrutements prévus dans l'année. Il va donc se produire un choc de recrutement : nous étions dans une phase dynamique avant la crise ; nous allons maintenant tomber de Charybde en Scylla. Au passage, s'agissant des grandes sociétés, les premières victimes vont être les cadres et, parmi eux, les jeunes diplômés qui arrivent sur le marché du travail.

**« Le télétravail
durant la crise n'est
que la continuation
de l'activité à
domicile, c'est-
à-dire la forme la
plus dégradée du
télétravail »**



Avec la crise, beaucoup d'employeurs se sont convertis au télétravail, un dispositif dont chacun pressent qu'il va prendre de l'ampleur à l'avenir. Quelle est votre position sur ce sujet ?

Cette question est bien entendu liée au risque sanitaire, mais aussi aux transports. Pour de nombreuses sociétés, vu leur localisation géographique, la question du transport du salarié pour se rendre à son travail est un sujet majeur. La seule réponse qui a été donnée aujourd'hui est ce qu'on appelle abusivement le télétravail, qui n'est en réalité que la continuation de l'activité à domicile, c'est-à-dire la forme la plus dégradée du télétravail au sens large. Je remarque au passage qu'il y a une certaine « arnaque » quand on entend dire qu'on vient de découvrir que le télétravail n'est pas si mal... Les premières négociations sur le télétravail au niveau européen datent de la fin des années 90. En France, un accord national interprofessionnel (ANI) sur le sujet a été signé en 2005 entre partenaires sociaux. Il y a eu des accords dans beaucoup de branches professionnelles et d'entreprises. Par ailleurs, on n'a pas attendu le Covid-19 pour savoir qu'il est difficile pour la moitié des Franciliens d'effectuer deux heures de transports en commun chaque jour pour se rendre au travail.

Comment faire pour installer des garde-fous ?

Il convient d'élaborer des garanties collectives. Les limites doivent être contractualisées. Au-delà, il y a bien sûr la question des moyens techniques, de l'environnement, du fait de disposer d'un endroit chez soi dans lequel personne ne vient interférer. Toutes ces questions sont essentielles. De manière plus diffuse, il peut y avoir aussi des productivités collectives modifiées par le télétravail : je pense aux échanges informels, aux discussions de couloir, à toutes ces interactions qu'on ne quantifie nulle part et qui forment une sorte d'« économie grise », de « productivité grise ». Le télétravail les fait disparaître. Peut-être que ce n'est pas grave. Il faut simplement le quantifier, savoir quelles en sont les conséquences pour ceux qui travaillent à domicile, sur leur façon de travailler, leur avancement, les risques psychosociaux (RPS) qu'ils peuvent prendre.

Il y a des RPS en open space - nous les dénonçons assez - mais aussi dans le télétravail.

Tout cela demande donc à être examiné et porté à la connaissance des salariés. Les garanties collectives se négocient et constituent un socle central mais les choix individuels doivent rester de la prérogative du salarié dès l'instant qu'ils ne sont pas dans le contrat d'origine. Pour faire un choix éclairé, il faut avoir toutes les informations sur les conséquences des modifications de son contrat travail.

Dans quelle mesure la période actuelle génère-telle des risques en matière de libertés syndicales, de dialogue social, de droit du travail ?

Il y a lieu d'être inquiet quand l'exception devient la règle. Nous vivons depuis deux mois sous un régime d'urgence sanitaire qui constitue un état d'exception. À cette occasion, dans le champ collectif du travail, ont été pris tout un tas d'ordonnances, de décrets, de dispositions d'exception sur lesquels certains commencent à dire qu'on pourrait peut-être les maintenir... Que, compte tenu des problèmes économiques exceptionnels qui vont se poser, elles pourraient devenir la règle, le temps que l'incertitude économique soit levée, etc. Pour le coup, cela serait définitivement inacceptable. La norme du travail a déjà été énormément abîmée par les réformes intervenues depuis cinq ou dix ans. Il est notamment de plus en plus difficile d'exercer son mandat syndical. Et je vois bien que certains s'accorderaient sur le fait que ces entorses pourraient devenir la règle. Que fait d'ailleurs la ministre du Travail elle-même quand elle vient dire dans tous les médias qu'on a découvert que le télétravail fonctionnait, sinon essayer de nous faire admettre que ce régime particulièrement dégradé et hors de tout contrôle des garanties collectives pourrait devenir la règle ?

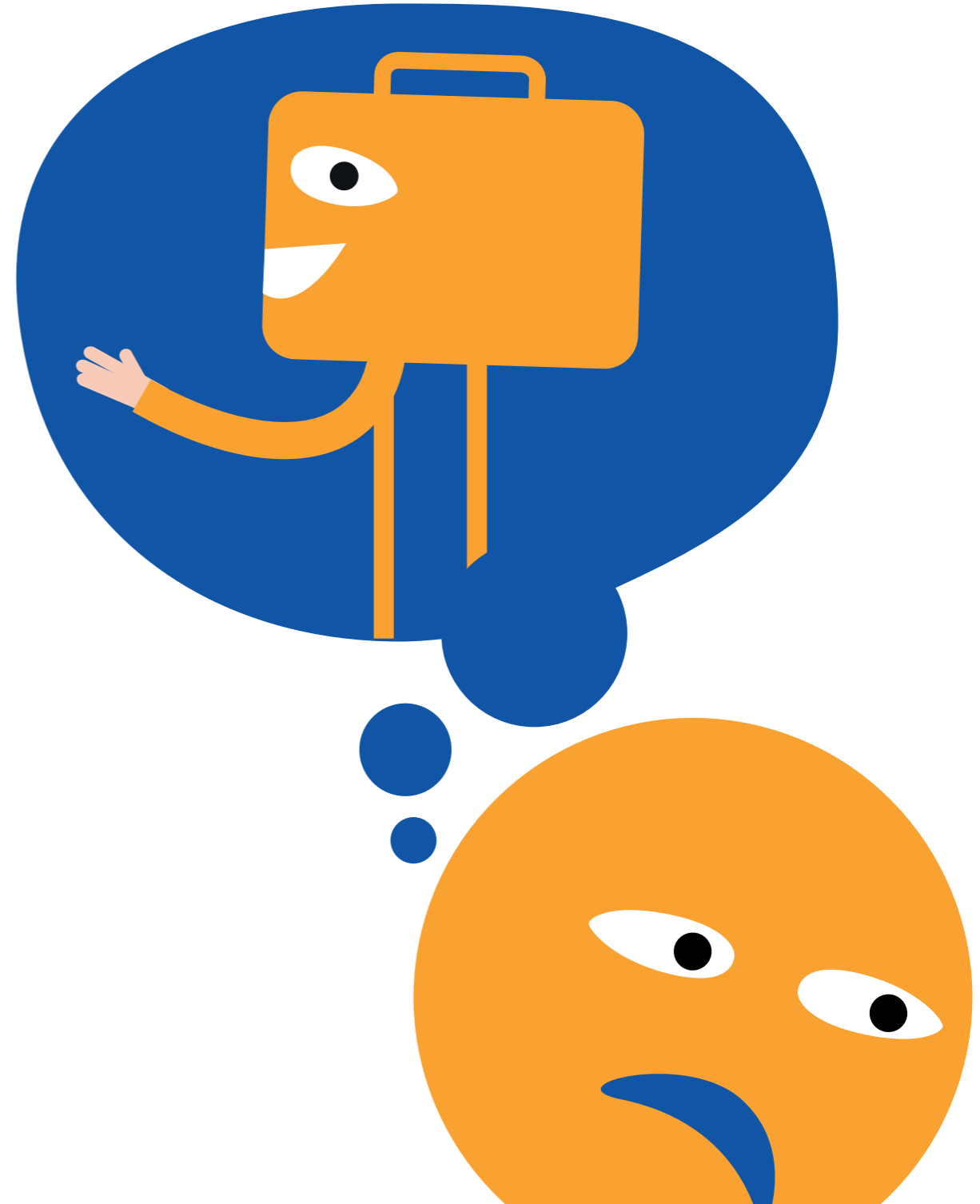
« Les actions de nos militants montrent à quel point le choix de la CFE-CGC est le plus exigeant et le plus utile pour les collectifs de travail »



Quel regard portez-vous sur la mobilisation de la CFE-CGC et de ses structures à l'occasion de cette crise hors norme ?

Je veux d'abord saluer le travail de l'ensemble des équipes confédérales - salariés et élus - qui se sont mobilisées depuis le premier jour et qui ont travaillé de manière remarquable et remarquable, notamment sur le décryptage des évolutions législatives et réglementaires depuis le début de la crise. Elles ont positionné notre organisation syndicale à un très haut niveau de qualité et d'exigence. En même temps et au même niveau, je veux rendre hommage au travail des militants et des militantes dans les sections syndicales. Tout ce qui nous remonte de leurs actions quotidiennes sur le terrain montre à quel point le choix de la CFE-CGC est le choix le plus exigeant et le plus utile pour les collectifs de travail. Les situations sont très complexes et plus elles le sont, plus il faut, pour bien les gérer, des militants qui savent ce qu'est l'exercice de la responsabilité. Ce qui est le cas de nos équipes en entreprise.

Propos recueillis par Gilles Lockhart





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.



LA CFE-CGC CHIMIE À LA MANŒUVRE

Par Malik Gueye, président de la Fédération Chimie CFE-CGC.

PRÉSERVER LA SANTÉ DES SALARIÉS

« Nous avons la responsabilité de préserver la santé des salariés. Pour le moment, tant que les conditions maximales de sécurité sanitaire ne sont pas réunies, nous maintenons le télétravail s'agissant de la Fédération. Nous ne pouvons pas non plus accueillir de groupes dans nos salles de réunion. Depuis le début du confinement, nous avons adopté la visioconférence par Teams et cela marche plutôt bien, notamment avec les présidents de nos syndicats. On arrive à travailler assez efficacement et même parfois à gagner en concision et en efficacité, même si le présentiel nous manque... »

LES NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DE LA BRANCHE

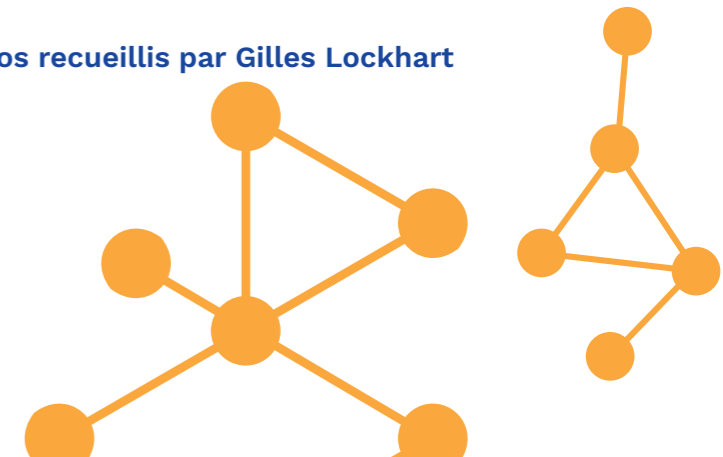
« La Fédération Chimie, comme les autres fédérations de la CFE-CGC, s'implique en discutant au niveau des branches pour avoir des accords-cadres et pouvoir donner aux entreprises, de façon globale et concertée, des outils pour la reprise du travail que nous souhaitons. Il est évident qu'il faut que l'activité reparte sinon des

milliers d'entreprises vont faire faillite et les caisses des grands organismes sociaux - je pense en particulier à l'Unedic - vont basculer dramatiquement dans le rouge. Mais nous disons que ce redémarrage doit s'effectuer dans le cadre d'un bon dialogue social, dans le respect des conditions sanitaires et dans celui du Code du travail. Or de ce point de vue, nous sommes inquiets car nous sentons qu'un certain nombre d'entreprises commencent à profiter des libertés que leur laisse le gouvernement pour essayer de baisser les salaires, de revenir sur les acquis des NAO 2020 ou d'imposer des jours de congés aux salariés. »

QUEL TÉLÉTRAVAIL POUR DEMAIN ?

« Concernant les entreprises, il me semble qu'une organisation de l'activité donnant davantage de place au télétravail pourrait bien s'inscrire dans le temps. Le principe des visioconférences pourrait devenir un mode classique de réunion. Nombre de sociétés y ont pris goût et se sont aperçues que cela fonctionnait, que cela diminuait les notes de frais, etc. Je n'en fais bien entendu pas la solution universelle ! Tout le monde sait que le télétravail nécessite une bonne qualité d'espace et d'équipement chez soi et qu'il est compliqué à pratiquer dans un petit appartement avec des enfants, par exemple. »

Propos recueillis par Gilles Lockhart





MICHELIN : LA COMPLEXITÉ DE LA CRISE À L'ÉCHELLE D'UN GRAND INDUSTRIEL

Par Jean-Christophe Laourde, délégué syndical central CFE-CGC.

ARRÊT PUIS REPRISE PROGRESSIVE DES SITES INDUSTRIELS

« Le premier aspect du confinement chez Michelin a concerné les sites industriels qui se sont tous arrêtés le 16 mars (soit environ 10 000 salariés), hormis quelques ateliers pour fournir l'armée en pneus d'avions, de camions et de génie civil. Ces sites ont repris progressivement mi-avril dans des proportions qui ne dépassent pas 10 à 15 % de l'effectif normal. On peut citer ceux de Troyes pour les pneus d'engins agricoles, de Joué-lès-Tours pour les renforts textiles des gommages, de Vannes pour les renforts métalliques, de Montceau-les-Mines pour le génie civil ou encore de Gravanches (Clermont-Ferrand) pour les pneus haut de gamme. »

HÉSITATIONS SUR LES SITES TERTIAIRES

« Le deuxième aspect concerne les sites tertiaires dont, globalement, tous les salariés ont été placés en télétravail. Ceux-là ont commencé à redémarrer la semaine du 11 mai avec de l'ordre de 5 % du personnel pour tester les protocoles sanitaires. En fonction des possibilités et des besoins, ils devraient être réinvestis par un petit quart des effectifs d'ici début juin, sachant que le télétravail reste la règle. Pour cette partie tertiaire, il faut noter qu'on a plutôt du mal à trouver des volontaires pour revenir : essentiellement pour des raisons de praticité (garde d'enfant) mais aussi parce que beaucoup de salariés ne voient pas l'intérêt d'être sur place. S'il n'y a que 3 présents sur un effectif de 40, pourquoi se casser la tête à sécuriser des salles de réunion alors que, de toute façon, ils devront faire des visioconférences avec les collègues indispensables restés chez eux ? »

DÉFI LOGISTIQUE ET PAUSES CAFÉ VIDÉES DE LEUR SUBSTANCE

« L'enjeu sur la partie tertiaire va être d'organiser des rotations pour refaire cohabiter du monde. Un logiciel gèrera les créneaux horaires afin d'étaler les arrivées. Sur le site des Carmes (Clermont-Ferrand), nous sommes 3 700 salariés. Si 70 % arrivent en une demi-heure, c'est ingérable sur le plan sanitaire. À cela risque de s'ajouter une autre forme de pression et de stress que nous enseigne notre expérience de quelques semaines sur la partie industrielle : les pauses café n'ont plus grand-chose de convivial. Les gens sont espacés de deux mètres, ils ont des masques, la machine à café est arrêtée, etc. : on constate que cela amène de la charge mentale concernant des travaux où il n'y en avait pas forcément beaucoup. »

ACTIVITÉ : GARE AU DEUXIÈME TRIMESTRE

« Michelin a perdu 8 % de chiffre d'affaires au niveau mondial sur les trois premiers mois de l'année. Cela peut sembler limité, mais il faut voir que notre activité est répartie à parts égales sur trois zones : les États-Unis, l'Europe et l'Asie. Nous avons subi l'Asie en premier, mais elle a redémarré. Tous nos collègues asiatiques sont dans les bureaux. Avec les masques et le gel hydro-alcoolique, mais ils sont là. La vague qui frappe l'Europe et les États-Unis n'en est probablement qu'au début : les conséquences vont donc s'étaler. C'est le chiffre d'avril qui risque d'être significatif, tout comme le bilan du deuxième trimestre... »

DÉLIT D'ENTRAVE SUR LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

« Cette crise est parfois présentée comme une occasion de revivifier le dialogue social : je crains que nous soyons un peu le mauvais exemple... Tout avait bien commencé pourtant, puisque nous avons signé un accord augmentant notamment de 10 % le taux d'indemnisation du chômage partiel en échange de dix jours posés. Puis l'entreprise a décidé d'ouvrir une négociation sur un avenant à l'accord NAO 2020 signé en février. En gros, Michelin veut geler l'augmentation des cadres et de la moitié des techniciens et des



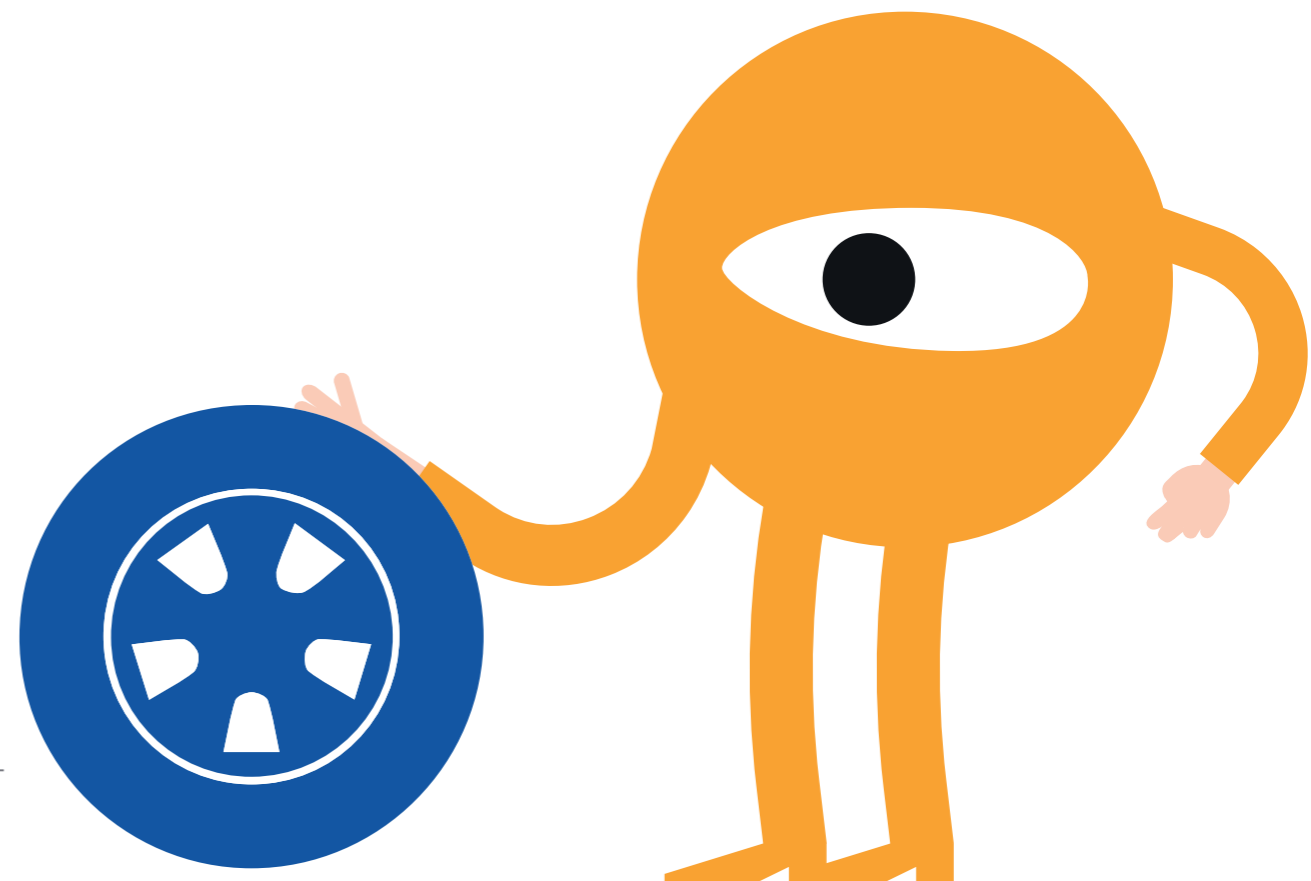
agents de maîtrise, tout en leur proposant une clause de retour à bonne fortune si la rentabilité est de retour en 2022. Je passe les détails mais, quand on sait que notre résultat 2019 est historique et que nous sommes plongés dans la pire crise économique depuis 1929, comment s'attendre à ce qu'on retrouve les sommets en 2022 ? Après la crise de 2008, nous avons déjà mis trois ans pour retrouver le résultat opérationnel. Ce n'est pas une clause de retour à bonne fortune, c'est un ticket de loto !

Toutes nos propositions ont été refusées. Qui plus est, la direction contourne la NAO en demandant aux salariés de se positionner individuellement sur l'air de : « *Si vous prenez l'augmentation cette année, vous ne l'aurez pas l'année prochaine.* » Ce qui constitue un délit d'entrave. L'inspection du travail nous a donné raison. Mais l'entreprise ne cède pas. Prochaine étape : une audience en référé le 26 mai. »

LE PETIT AUTOCOLLANT ORANGE

« Cela dit, nous sommes capables de faire la part des choses et de cloisonner. Nous négocions sur l'intéressement et sur la qualité de vie au travail (QVT). J'ajoute que le déconfinement se passe globalement plutôt bien sur les sites industriels. Nous avons travaillé avec les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) en local, la direction, les services environnement-prévention, la médecine du travail... Les normes sont respectées et nous partageons des petites astuces entre sites. Un exemple : nous avons des douches dont la désinfection est bien sûr très importante. Pour optimiser le lavage et le temps de rotation, il y a des petits stickers autocollants orange qu'une personne ayant pris sa douche colle sur la porte. Cela permet à l'équipe de nettoyage de désinfecter les bonnes douches. »

Propos recueillis par Gilles Lockhart





L'IMPACT DE LA CRISE SUR LE SECTEUR DU BÂTIMENT ET DES HLM

Par Lionel Malaterre, président de la Fédération CFE-CGC Construction.

TROIS SYNDICATS REPRÉSENTÉS

« La Fédération CFE-CGC Construction représente trois syndicats dont les deux principaux sont le Syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens (SNUHAB), qui regroupe toute la partie immobilière dont les offices HLM et les agences immobilières ; et la CFE-CGC BTP qui inclut, entre autres, le bâtiment, les travaux publics, les carrières et matériaux, les autoroutes, les architectes. Le troisième syndicat (SOGINORPA) est une petite émanation mono-société rattachée historiquement aux Houillères du Nord. »

TÉLÉTRAVAIL DANS LES GRANDES ENTREPRISES

« L'activité s'est nettement arrêtée dans notre secteur du fait de la prise de conscience du risque et aussi à cause du manque de matériel de protection. Dans les grandes entreprises, la grande majorité des salariés s'est retrouvée en télétravail, avec des réductions d'activité dans certains cas. Je travaille dans une filiale du groupe SPIE qui intervient sur le nucléaire : globalement, les opérations de maintenance ont continué. Par contre, tout ce qui était travaux s'est arrêté. »

ADAPTATION DANS LES TPE

« Dans les très petites entreprises, les entrepreneurs se sont heurtés à la difficulté d'intervenir chez des particuliers dont certains n'étaient pas très chauds pour voir arriver des artisans et des ouvriers. À quoi s'ajoute la problématique de la coactivité. Sur un

même chantier, il y a souvent plusieurs entreprises qui interviennent en même temps et qui sont interdépendantes, l'électricien ne pouvant agir que si les planchers sont présents, le plombier devant attendre que les murs soient montés, le plaquiste intervenant au milieu. Il y a aussi, suivant la taille, un échafaudage et, pour coordonner tout cela, des réunions de chantier qu'il est difficile de mener à distance. »

UN GUIDE CONTROVERSÉ

« L'OPPBTP, l'organisme de prévention du BTP, a corédigé un guide des mesures de protection avec les organisations syndicales. Il a été soumis aux ministères du Travail et de la Santé. Quand il est ressorti de leurs services, nous nous sommes désolidarisés de son contenu en estimant qu'il avait été édulcoré par le gouvernement. De toute façon, quand vous êtes sur un chantier, l'application des mesures barrière est compliquée. L'électricien a son propre tournevis mais toute l'équipe se partage le matériel électroportatif. Comment le désinfecter entre chaque salarié ? Les échafaudages ont des paliers de 60 cm de large qui rendent le croisement complexe. Et quid des barreaux d'échelle ? On met des gants, mais si les gants sont contaminés... Un vrai casse-tête ! »

L'IMPLICATION DE PRO-BTP

« PRO-BTP, l'organisme de protection sociale créé par la profession, a pris la mesure de la gravité de la situation en prenant deux mesures essentielles. D'une part, une exonération de cotisation prévoyance et santé pour les salariés et les entreprises en activité partielle (chômage partiel) avec maintien des garanties, à condition bien sûr d'avoir souscrit ces garanties auprès de PRO-BTP. D'autre part, la prise en charge au titre de la garantie arrêt de travail (GAT) des arrêts de travail dérogatoires (garde d'enfant, quatorzaine, personnes fragiles ou vivant avec une personne fragile) qui ne sont normalement pas prévus au contrat. Cette GAT, ou mensualisation dans le jargon PRO-BTP, est un contrat que peuvent souscrire les TPE pour couvrir les arrêts maladie des salariés, les conventions collectives prévoyant un maintien de salaire à 100 % du net sur les



trois premiers mois, indemnités journalières de la Sécurité sociale comprises. Pour ne pas pénaliser les salariés, le maintien de salaire a été total alors que la loi prévoyait 90 %. On parle là d'un effort de plus de 220 millions d'euros sur les mois de mars, avril et mai ! Je pense que le fait que PRO-BTP ait pris en charge les arrêts Covid-19 des petites entreprises en a sauvé un nombre important. »

liées au coronavirus (fournitures de masques à leurs administrés, équipement des écoles...), les mairies vont-elles encore avoir des budgets de travaux publics ? Le contrecoup sur le bâtiment va venir plus tard. »

Propos recueillis par Gilles Lockhart

LE POINT SUR LES HLM

« Certains offices HLM avaient un peu de matériel de protection et ont conservé le travail des gardiens pour sortir les poubelles, désinfecter les portes, entretenir les espaces communs. D'autres ont fait appel à des sociétés privées pour toute la manutention à risque, les gardiens s'occupant de maintenir le lien social avec les résidents, notamment les plus fragiles, et de répondre aux demandes urgentes des locataires malgré parfois la peur d'être à leur tour contaminés. Concernant la construction de nouveaux HLM, il y a eu un coup d'arrêt mais cela va redémarrer. Mon inquiétude porte davantage sur les programmes de rénovation qui vont dépendre beaucoup du niveau des moyens des offices. Qui plus est, s'agissant de la rénovation en sites occupés, les locataires vont-ils accepter de laisser les entreprises entrer chez eux ? On retombe sur les mêmes inquiétudes. »

UN INÉVITABLE CONTRECOURP À ATTENDRE

« Le BTP est un genre de paquebot : quand on coupe les moteurs, il continue sur sa lancée mais il finit par s'arrêter et les moteurs ne redémarrent pas comme ça. Personne ne sait à quelle vitesse les choses vont reprendre. Les dépôts de permis de construire qui n'ont pas pu être faits depuis mars sont des travaux que nous n'aurons pas cet automne. Après toutes leurs dépenses imprévues





CHEZ NAVAL GROUP, DEUX MOIS INTENSES DANS UN CONTEXTE DE HAUTE SÉCURITÉ

Par Olivier Ménard, président du syndicat national CFE-CGC de Naval Group.

LA VIE MILITAIRE CONTINUE

« Comme j'ai pu le constater en tant que délégué national de la Fédération de la Métallurgie, nous avons tous vécu la même chose lors du confinement : une « claque » énorme au moment de l'annonce, suivie d'une mise en œuvre dans l'urgence. Cela a été d'autant plus compliqué que nous sommes une entreprise dite stratégique pour la Défense nationale. Les armées ont continué à déployer des navires et des avions, la situation au Mali persiste malheureusement et il y a encore eu des soldats tués lors d'accidents d'entraînement ces dernières semaines. La vie militaire continue : les entreprises qui soutiennent les armées devaient donc également poursuivre. »

OPÉRATIONS EN MODE CRASH PROGRAM

« Dans un premier temps, tout ce qui pouvait être arrêté l'a été. Si ce n'était pas possible pour des raisons technologiques ou de sécurité, l'activité était maintenue en mode « crash program ». Quand on soude la coque d'un sous-marin en construction, c'est un travail ininterrompu jusqu'à la fin. Ce sont des technologies sensibles, il faut préchauffer la coque, la maintenir à température. Ce sont des jours et des jours H24 de machinerie et d'hommes qui travaillent. Un tel processus lancé ne peut pas être interrompu. »

PAS DE TRÊVE POUR LES HACKERS

« Nous avons basculé le maximum de salariés en télétravail avec tous les problèmes que cela a pu poser. D'environ 250 personnes qui travaillent beaucoup à distance en vertu d'un accord sur le télétravail signé en juillet 2019, nous sommes passés à 6 000. Nos collègues du service informatique ont accompli un job de folie. Et nous n'avons rouvert que très progressivement un certain nombre d'outils, seulement quand la direction de la cybersécurité considérait qu'ils étaient sécurisés. Les vraies données sensibles ne sont évidemment pas traitées sur des ordinateurs et des réseaux normaux et encore moins emportées à la maison. Cela dit, toutes les entreprises de Défense ont constaté que les attaques informatiques n'avaient pas cessé. Le confinement n'a pas calmé les hackers, bien au contraire. »

SANTÉ DES SALARIÉS : FAIRE PROGRESSER LES RÉFÉRENTIELS

« Les directeurs de site ont essayé de faire au mieux pour protéger la santé des salariés. Nous avons participé à des réunions multiples et variées en visioconférence et en téléconférence avec les commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et les comités sociaux et économiques (CSE) pour essayer de faire progresser les référentiels. Avec plus ou moins de bonheur dans le dialogue social. On ne peut pas dire que notre entreprise n'ait rien fait. Et là où nous considérons qu'elle était en dessous de ce qu'il fallait faire, nous avons secoué le cocotier et avons progressé. »

SIGNATURE D'UN ACCORD COVID-19

« La difficulté a été qu'on nous a demandé de continuer à performer comme si de rien n'était. En gros, les objectifs étaient inchangés, ce



qui a un peu agacé les salariés. Objectivement, on ne pouvait pas dire aux gens : « C'est compliqué de travailler en ce moment et cela coûte cher, donc on vous met en chômage partiel » et, en même temps : « Vous devez tenir les jalons et fournir les livrables comme à l'ordinaire. » Nous avons eu des échanges un peu compliqués avec la direction à un moment puis cela s'est calmé. Nous venons d'ailleurs de signer un accord Covid-19 qui définit un cadre général de garantie des salaires pour la période de mars à mai. Pour le reste, c'est la négociation locale qui est favorisée avec une négociation en cours pour un accord de reprise des activités. »

Propos recueillis par Gilles Lockhart

NAVAL GROUP, UN FLEURON INDUSTRIEL DE L'HISTOIRE FRANÇAISE

- **Naval Group est une entreprise issue des anciens arsenaux de la marine royale, ce qui en fait l'une des plus vieilles sociétés françaises. Elle est passée sous statut privé en juin 2003 tout en restant majoritairement détenue par l'État (62,25 %). L'autre actionnaire de référence est Thales (35 %), les salariés se partageant un peu moins de 2 %. Naval Group fabrique des bâtiments de surface et des sous-marins pour la Marine nationale et des marines étrangères, et assure le fonctionnement de leurs équipements. Elle dispose d'une compétence spécifique dans la conception et l'intégration de chaufferies nucléaires à l'intérieur des sous-marins et des porte-avions.**
- **L'ensemble du groupe représente 15 000 salariés dans le monde, le gros des troupes se situant en France, avec 9 établissements dans l'hexagone : Cherbourg, Brest, Toulon, Lorient, Nantes, Angoulême-Ruelle, Saint-Tropez, Paris et Bagneux. (Voir le reportage « Plongée au cœur du site Naval Group d'Angoulême-Ruelle » dans le Magazine CFE-CGC n°4 de mars 2019).**
- **Première organisation syndicale chez les ingénieurs et les cadres depuis 2015 et en progression constante, la CFE-CGC de Naval Group s'est ralliée, en 2008, à la Fédération de la Métallurgie alors qu'elle dépendait historiquement du secteur public.**





SECTEUR DE L'ASSURANCE : QUELLES RÉPONSES À LA CRISE ?

Par Joël Mottier, président de la Fédération CFE-CGC de l'Assurance.

RÉACTION RAPIDE ET MAINTIEN DES SALAIRES

« Il y a eu une réaction quasi immédiate des assureurs, Axa en tête dont le CSE central s'est réuni dès le 15 mars pour prendre des dispositions. Environ 90 % des salariés du secteur se sont retrouvés en travail à distance quasi immédiatement et, à l'exception de quelques cas particuliers, la profession a maintenu leurs salaires sans faire appel aux aides de l'État. »

POSITIONS FORTES DE LA CFE-CGC

« Cette réactivité a été facilitée par le fait que les partenaires sociaux sont très présents dans l'assurance avec un taux de syndicalisation de l'ordre du double de la moyenne nationale. La CFE-CGC est en tête chez Axa, Generali, entre autres, avec des positions très fortes chez Allianz, Macif, dans le courtage (premier chez Gras-Savoie, deuxième chez Eon). Par ailleurs, il y avait déjà dans l'assurance pas mal de télétravail notamment dans les métiers de gestion et de souscription. »

CHUTE DES SOUSCRIPTIONS

« L'activité de gestion a globalement suivi son cours. En revanche, les souscriptions ont accusé le coup. Dans toute la production de produits d'épargne, retraite, placements, les volumes d'activité sont tombés entre 10 et 30 % de l'ordinaire puisqu'il n'y avait plus de possibilité pour les commerciaux de voir les clients. Quand on traite par téléphone ou par écran, on n'a pas le même impact. Qui plus est, la clientèle n'avait pas forcément la tête à cela. »

IMPACT ÉCONOMIQUE

« On ne mesure pas encore les conséquences sociales. En ce qui concerne les assurances pures, celles pour lesquelles les clients paient des primes régulièrement, le choc est trop récent pour être évalué. Mais il va se faire sentir : si les professionnels travaillent moins, voire mettent la clé sous la porte, cela entraînera forcément une baisse de chiffre d'affaires pour les assureurs. L'assurance respire avec la santé économique des Français. »

RETOUR DES COMMERCIAUX SUR LE TERRAIN

« Agents généraux, réseaux ou salariés : une grande partie des forces commerciales est de retour sur le terrain à compter du 11 mai. Les partenaires sociaux ont obtenu des garanties de sécurité pour permettre ce redéploiement. Chez Axa, par exemple, les commerciaux recevront tous les huit jours un kit avec du gel hydro-alcoolique et des masques, tout ce qu'il faut pour se protéger eux et leurs clients. Les administratifs, de leur côté, pourront rester en télétravail jusqu'à début juin, peut-être au-delà. Mais les compagnies vont tout doucement faire revenir des gens sur les sites. On estime qu'actuellement les présents sont de l'ordre de 10 % des effectifs et qu'au 1er juin, ils seront peut-être 20 %. Des solutions se mettent en place pour éviter des flux trop importants de personnes. »

LE CAS DES COTISATIONS AUTO

« Chaque compagnie a constaté une baisse de la sinistralité automobile du fait que les gens ont beaucoup moins roulé. Par contre, j'ai entendu dire qu'on déplore un certain nombre d'accidents corporels un peu « costauds » parce que les conducteurs se sont sentis un peu plus libres et ont peut-être roulé un peu plus vite... Sur la façon de répercuter la baisse globale de la sinistralité auto, les avis divergent dans la profession : la Maif, qui a une très grande part automobile dans son portefeuille, a remboursé 50 euros à ses clients. D'autres craignent que le déconfinement entraîne une explosion de la sinistralité. Et si l'on considère les garanties prévoyance maladie et décès, les assureurs ont indemnisé

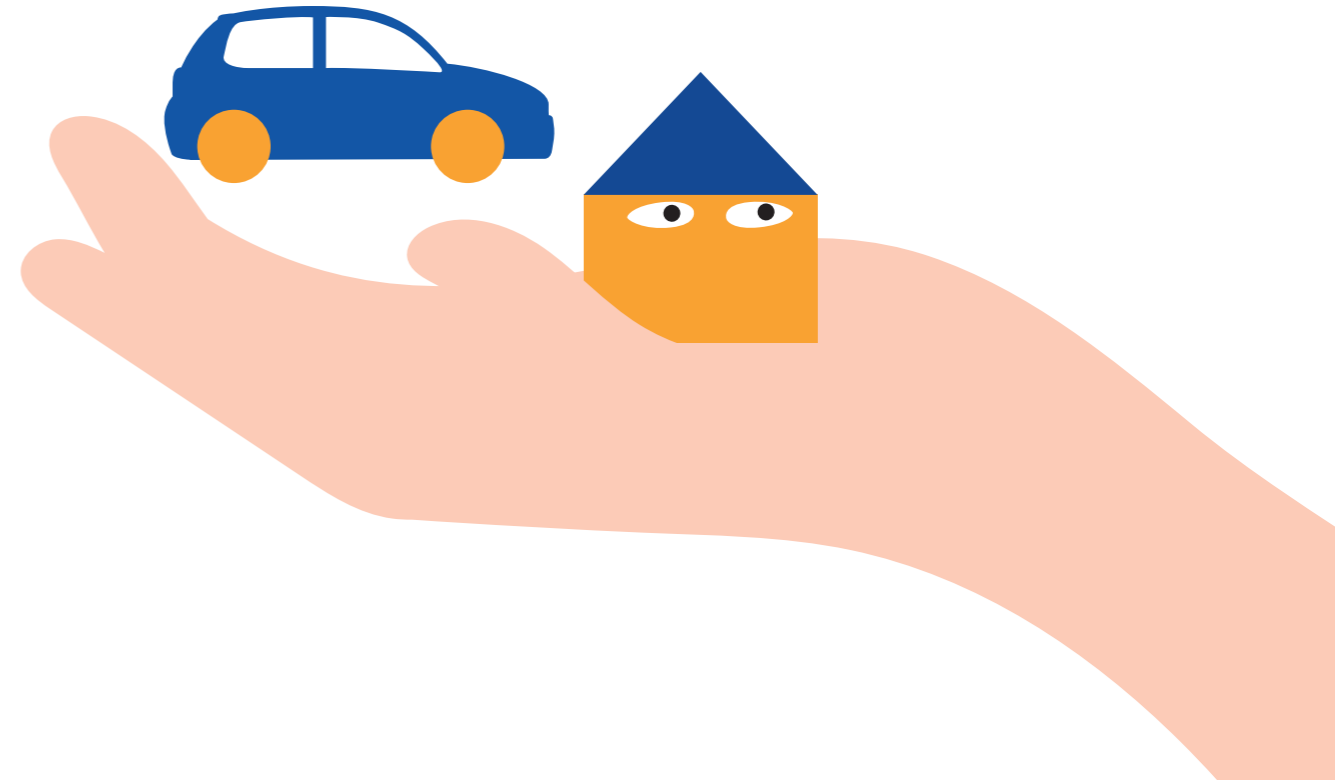


de l'ordre de 30 % de plus que d'habitude. Par conséquent, les principales compagnies préfèrent attendre la fin de l'année pour regarder l'ensemble des résultats avant d'agir sur les tarifs de l'année prochaine. »

ASSURANCE ET RESTAURATION : UN SUJET ÉPINEUX

« Les pertes d'exploitation dans ce secteur sont le grand sujet de discussion du moment. Suite à l'action en justice d'un groupe de restauration contre un assureur, nous avons publié un communiqué pour rappeler que le risque d'une pandémie mondiale n'a jamais été prévu dans les contrats de pertes d'exploitation de ce secteur économique, hormis chez deux acteurs de la profession et sur un nombre de clients extrêmement faible. Obliger les assureurs à payer ces sommes reviendrait à les mettre en péril, alors même qu'aucun euro de cotisation n'a été encaissé pour ce risque. En liaison avec le gouvernement, les assureurs ont déjà déboursé 3 milliards d'euros pour aider les professions en difficulté. Ils vont continuer à le faire, notamment en donnant des enveloppes à leurs réseaux pour leur permettre de prendre des mesures commerciales en faveur de la clientèle. »

Propos recueillis par Gilles Lockhart





ENTRETIEN

« LA CRISE MONTRE COMBIEN LA FLOTTE FRANÇAISE EST STRATÉGIQUE »

Avec 90 % des marchandises mondiales acheminées par voie maritime, le secteur est rudement frappé alors qu'il s'agit d'une activité essentielle à la nation. Entretien avec Pierre Maupoint de Vandeuil, officier de marine marchande chez Corsica Linea, président de la CFE-CGC Marine et membre du Conseil national de la mer et des littoraux (CNML).

Le 17 mars dernier, la France a été confinée et l'espace Schengen fermé. Des milliers de marins, dont de nombreux adhérents CFE-CGC, se trouvaient alors confinés à l'extérieur de leur pays. Quelle a été leur situation ?

Pour les marins, la crise a commencé avec l'apparition du virus en Chine en janvier dernier et les premières mesures de restrictions mondiales de transports. Les navigants français sur porte-conteneurs, pétroliers, gaziers, en escale ou dans des chantiers asiatiques ont subi des annulations de relèves d'équipages et des mesures très contraignantes tant pour débarquer que pour embarquer. Depuis 4 mois, certains marins ne peuvent plus débarquer par manque de vols, refus des pays, ou impossibilité de voir arriver un remplaçant. Les conditions sont parfois très difficiles pour les embarquants confrontés à des quarantaines de 14 jours en chambre d'hôtel. C'est dur à vivre psychologiquement. Des adhérents de la CFE-CGC Marine partis en décembre dernier pensaient revenir pour leurs vacances d'hiver en famille. Ils ne savent pas encore s'ils pourront débarquer au début de l'été ! Aucun n'avait imaginé que leur métier pourrait un jour les tenir écartés six mois de leur famille.

Depuis le 23 mars, les organisations syndicales maritimes échangent chaque semaine avec le ministère des Transports et les armateurs. Quelles ont été vos demandes ?

Les épisodes de paquebots ou de porte-avions contaminés ont montré le risque d'une propagation très rapide du virus à bord. La difficulté d'accès invite aussi à des mesures spécifiques

de prévention. Nos échanges permettent un travail continu d'adaptation des recommandations et des réglementations du secteur. La demande d'accès aux dépistages a vite été au cœur de nos échanges. Le confinement à domicile a permis une relative sécurisation des relèves d'équipage en avril mais, avec le déconfinement, le risque réapparaît. Il n'est pas possible d'imposer à un travailleur une mise en quarantaine de 14 jours en chambre d'hôtel ou centre gouvernemental avant de rejoindre le navire... Une telle disposition repose uniquement sur le volontariat. Cela contraint terriblement la planification des équipages. La pression s'installe aussi pour les navigants inquiets d'assumer un refus.

Nous savions dès le début du confinement que la clef de la reprise serait la capacité à dépister massivement les marins avant embarquement. Nous avons insisté et obtenu un arbitrage favorable en dérogation du protocole de déconfinement du gouvernement. Malheureusement, à ce jour, la capacité de dépistage dépend surtout de la volonté et des moyens des employeurs. À noter que chez Corsica Linea, nous avons pu obtenir une aide très importante de l'IHU de Marseille qui a testé plusieurs centaines de marins ces dernières semaines.

Autre enjeu des discussions : la recherche de corridors d'accès dans les zones stratégiques de relève. Nous veillons à ce que les lignes directrices de la Commission européenne pour faciliter la circulation des marins soient bien appliquées au sein de l'espace Schengen. Nous cherchons aussi à identifier les ports internationaux où les relèves sont possibles

« Le dialogue social apparaît très nettement comme un outil de gestion de crise indispensable »





par avion et sans quarantaine, et à signaler des besoins d'actions en urgence pour nos adhérents et l'ensemble des navigants sur les navires de commerce français.

Quels sont les impacts du Covid-19 sur les conditions de travail et le dialogue social ?

Des plans de sauvegarde et des plans de reprise d'activités ont été établis pour s'adapter au jour le jour aux contraintes sanitaires et économiques. Les institutions représentatives du personnel (IRP) des compagnies maritimes veillent à ne pas trop s'écarter trop du cadre social habituel, mais des adaptations ont été nécessaires pour limiter les interactions ou mieux répartir l'activité partielle. Comme de nombreux secteurs, nous avons constaté les inégalités de moyens et de méthodes entre les entreprises. Or le dialogue social apparaît très nettement comme un outil de gestion de crise indispensable. Quand il est structuré avec des organisations syndicales respectées, formées et responsables, nous constatons une bonne réaction du corps social face à la crise.

À l'inverse, nous connaissons des compagnies maritimes sans IRP, ou avec un dialogue social dégradé : le résultat est alors sans appel en termes de perte de confiance des salariés vis-à-vis de leur direction... Cette crise agit en révélateur : la CFE-CGC Marine identifie d'ores et déjà les compagnies où il faudra s'implanter pour accroître son développement syndical et améliorer le dialogue social.

Le secteur a-t-il eu recours au chômage partiel ? De prochains licenciements sont-ils à craindre ?

Les compagnies maritimes ont eu largement recours au chômage partiel avec des motifs très différents et des réductions massives d'activités (navires à passagers ou activité portuaire). La plupart des compagnies françaises subissent violemment la crise mais sont saines : leurs modèles et activités se rétabliront à court ou moyen terme. Nous n'imaginons pas, à ce jour, de plan social mais plutôt une année difficile pour l'emploi des plus jeunes en CDD. Il faudra une vigilance particulière pour le groupe parapétrolier Bourbon qui emploie un millier de navigants français et qui amorce un plan de

sortie de redressement judiciaire. Le groupe subit aujourd'hui une double crise sanitaire et pétrolière avec de nombreuses activités de forage à l'arrêt. Une trentaine d'élus CFE-CGC navigants et sédentaires y sont pleinement investis au sein des IRP.

« Un plan Marshall de la formation maritime pour accompagner le repositionnement des emplois français et européens »

Quels seront les nécessaires ajustements du secteur à l'avenir ?

Cette crise nous invite à réfléchir au monde maritime de demain. La CFE-CGC sera force de propositions au sein du Conseil national de la mer et des littoraux qui remettra au Premier ministre ses contributions. Nous y porterons nos inquiétudes d'un retour encore plus fort des problématiques de dumping social. La dégradation rapide du droit social de certains pays européens, au motif sanitaire et sans garde-fou, risque d'accroître les écarts intracommunautaires. Il s'agit donc de protéger nos activités et de considérer le caractère stratégique de nos emplois. La globalisation, dont le maritime a servi de laboratoire puis d'accélérateur, est génératrice de richesses peu et mal réparties. Elle doit être rationalisée en priorisant les circuits courts et l'excellence environnementale. Nous n'avons pas peur de la réduction du trafic intercontinental car des besoins nouveaux apparaîtront aux niveaux national et communautaire.

Les armateurs puisent aujourd'hui dans des réserves financières initialement dédiées aux lourds investissements d'adaptation et au renouvellement de leurs navires. Le plan de relance gouvernemental pour les transports maritimes doit permettre la mise en œuvre de financements pour maintenir puis accélérer cette transition, en priorisant les projets ambitieux en termes d'emplois. Un plan Marshall de la formation maritime devra accompagner ce repositionnement des emplois français et européens. Cette crise sanitaire montre à quel point la flotte française est stratégique pour la sécurité des approvisionnements. Elle l'est tout autant par ses navires que par ses navigants !

Propos recueillis par Cecilia Escorza



COVID-19 : UN MONDE ÉCONOMIQUE BOULEVERSÉ

Alors que la crise bouleverse nos modèles économiques et qu'il reste difficile d'en estimer l'impact global, zoom sur les premières mesures adoptées et sur les perspectives du monde d'après.

LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES DE LA CRISE SANITAIRE

Selon le Fonds monétaire international (FMI), l'économie mondiale devrait connaître, sous l'effet de la crise du Covid-19, une forte contraction de 3 % en 2020, soit un recul bien plus marqué que lors de la crise financière de 2008-2009. Selon un scénario de référence fondé sur l'hypothèse d'une atténuation de la pandémie au deuxième semestre 2020 et d'un relâchement progressif des efforts d'endiguement, l'économie mondiale devrait croître de 5,8 % en 2021, à mesure que l'activité économique se normalisera, grâce au soutien des pouvoirs publics.

En France, l'activité économique serait en baisse de 33 % par rapport à une situation « normale » d'après l'INSEE. Cette baisse est inégale selon le secteur d'activité. L'hébergement-restauration connaît la plus forte perte d'activité (-90 %) et contribue à une baisse de 3 points de PIB, alors que l'agroalimentaire enregistre une baisse modérée (-13 %). Du point de vue de la demande, la consommation des ménages a fortement diminué : en 8 semaines de confinement, leur épargne forcée s'élèverait à 55 milliards d'euros d'après l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE).

Cet arrêt brutal de l'économie génère donc des conséquences importantes sur les estimations de la croissance. Le PIB est revu à la baisse et l'évaluation de la croissance au premier trimestre est de -5 % selon l'INSEE. Pour l'année 2020, la loi de finance rectificative prévoit une baisse du PIB de 8 %.

LES MESURES ÉCONOMIQUES POUR FAIRE FACE AUX EFFETS DE LA CRISE SANITAIRE

L'État français a mis en place des dispositifs visant à soutenir les entreprises et les ménages directement impactés par les effets de la crise sanitaire. Il consacre un budget de 110 milliards d'euros, soit près de 5 % du PIB. Objectifs : soutenir le pouvoir d'achat des ménages et éviter les défaillances des entreprises afin de maintenir l'emploi.

• Activité partielle

L'activité partielle est un levier utilisé pour éviter le recours au licenciement de masse. Le budget associé dans la dernière loi de finance rectificative est de 24 milliards d'euros. Il permet de se prémunir d'une hausse du chômage durable et irréversible. 21,1 millions de salariés bénéficient de l'activité partielle (selon la DARES au 6 mai) et 47 % des salariés faisant l'objet d'une demande d'activité partielle depuis mars travaillent dans des entreprises de moins de 50 salariés. Ceux qui travaillent dans des entreprises de 250 salariés ou plus représentent 33 % des salariés en activité partielle. Depuis le 1^{er} mars, les secteurs qui concentrent 48 % des demandes d'activité partielle sont les activités de services spécialisés, scientifiques et techniques et services administratifs et de soutien (20 %), le commerce (16 %) et la construction (12%). D'après la DARES, le nombre de suppressions de postes envisagés a été divisé par 9 entre début mars et fin avril.

• Le fonds de solidarité

D'après la société d'assurance-crédit Coface, la crise sanitaire pourrait causer en France une hausse des défaillances des entreprises de 15 % (25 % au niveau mondial et 39 % aux Etats-Unis) si aucune aide n'est mise en place. Le fonds de solidarité, doté d'un budget de 7 milliards d'euros, vise à fournir une aide aux entreprises et notamment aux plus petites afin d'éviter une hausse du taux de défaillance. Il vise les TPE, très affectées par la crise, les indépendants, les professions libérales et les micro-entrepreneurs. L'aide perçue peut s'élever à hauteur de 6 500 euros pour les entreprises les plus en difficulté. L'enjeu est d'apporter assez de liquidités pour qu'elles puissent rebondir après la crise. Les petites entreprises éligibles au fonds de solidarité pourront bénéficier d'un droit de report du paiement des loyers, des factures d'eau, d'électricité et de gaz, et de façon automatique pour celles dont l'activité a été interrompue.



- **Le report d'échéances sociales et/ou fiscales**

Les entreprises peuvent, sur demande, bénéficier d'un report de charges fiscales et sociales (URSSAF, impôts directs), ce qui représente une enveloppe de 25 milliards d'euros. L'Etat a même prévu, pour les entreprises en grande difficulté, une remise d'impôts directs, après examen individualisé de la demande.

- **Le prêt garanti par l'Etat**

Le prêt garanti par l'Etat (PGE) est un dispositif inédit dans son ampleur (300 Mds€), déployé en collaboration avec le réseau bancaire professionnel et Bpifrance. Toutes les entreprises exceptées les sociétés financières peuvent bénéficier de ce prêt (y compris, depuis le 7 mai, les entreprises sous procédure collective depuis 1er janvier 2020 et jusqu'ici exclues). Le PGE vise à pallier aux difficultés de trésorerie afin d'éviter un effondrement du tissu économique. Le montant emprunté peut représenter jusqu'à 3 mois de chiffre d'affaires, et bénéficie d'un différé de remboursement d'un an avec un amortissement maximal sur 5 ans. Pour les grandes entreprises de 5 000 salariés et plus et dont le CA est supérieur à 1,5 Mds€, la garantie de l'Etat est accordée par arrêté ministériel.

En complément du PGE, la médiation bancaire intervient pour aider toute entreprise qui rencontre des difficultés avec un ou plusieurs établissements financiers (banques, crédit bailleurs, sociétés d'affacturage, assureurs-crédit, etc.).

- **Autres dispositifs issus de la loi de finance rectificative du 25 avril**

La loi de finance rectificative du 25 avril a renforcé des dispositifs existants au moyen de dotations supplémentaires. Pour protéger les entreprises stratégiques (en particulier contre d'éventuels rachats), l'Etat a abondé le compte d'affectation spéciale de l'agence des participations de l'Etat à hauteur de 20 Mds€. Le fonds des prêts pour le développement économique et social destinés aux ETI de 300 à 500 salariés est passé de 75 millions à 1 milliard d'euros. L'Etat entend aussi proposer directement des avances remboursables et prêts bonifiés aux entreprises touchées par la crise (à destination des PME de 50 à 250 salariés) et a alloué une enveloppe spécifique de 500 millions d'euros.

QUELLES PERSPECTIVES POUR LE MONDE D'APRÈS ?

Le Covid-19 a bouleversé nos modèles économiques. Il est encore difficile d'en estimer l'impact global. Les incertitudes sont grandes et dépendent de la capacité d'endiguement du virus et du niveau d'accompagnement des Etats, avec une relance qui s'annonce délicate.

- **Une relance via la demande est-elle possible ?**

En France, une relance par la demande peut s'envisager à condition d'être ciblée vers une consommation « made in France » afin qu'elle ne bénéficie pas majoritairement aux importations. Le taux d'épargne des ménages a fortement augmenté (épargne forcée et épargne de précaution) et la manne globale pourrait s'élever, selon Xerfi, à 80 Mds€. Le suivi de la consommation après le confinement éclairera sur le comportement des ménages. Néanmoins, une telle situation nécessite que les ménages aient confiance en l'avenir. La théorie économique nous apprend qu'en cas de forte incertitude, les agents économiques ont tendance à adopter des comportements plus prudents - crainte pour l'emploi en particulier - débouchant sur un arbitrage en faveur de l'épargne. Une telle relance par la demande est alors plus délicate à mener et c'est ce qui semble s'amorcer selon l'INSEE. L'indicateur de confiance des ménages a violemment chuté entre mars et avril, soit la plus forte baisse jamais enregistrée depuis la création de l'indicateur en 1972. Ces résultats laissent penser que la hausse de la consommation reste très incertaine et nécessitera probablement un soutien de l'Etat.

- **Quelles sont les perspectives en termes de commerce international ?**

Selon l'OMC, le commerce mondial devrait enregistrer, en 2020, une baisse comprise entre 13 % (scénario optimiste) et 32 % (scénario pessimiste). Cette variation dépend de deux facteurs : la maîtrise de la pandémie et la réponse gouvernementale. Néanmoins, on peut affirmer que le virus remet en question le modèle de la mondialisation. Il est probable que les Etats définissent des politiques plus protectionnistes, ou que les stratégies de délocalisation des entreprises soient plus diversifiées afin de limiter le risque d'une rupture de la chaîne d'approvisionnement en cas de recrudescence du virus. Il est également probable que les Etats pensent à relocaliser des actifs stratégiques : production de médicaments, masques chirurgicaux etc.



• **Quelles sont les capacités de résistance des banques et des Etats ?**

La propagation de la crise économique à la sphère financière est à surveiller. Les banques vont être éprouvées par une forte hausse du risque de défaut du secteur privé même si le secteur public, avec les mesures de soutien, en supporte une partie. Les capitaux des banques européennes représentent, selon le Centre d'études prospectives et d'informations internationales (CEPII), 20 % des prêts du secteur privé non-financier, obligeant, en cas de défaillance massive, à mobiliser les fonds de garantie bancaires européens. Le rôle accru de l'Etat assureur en dernier ressort entraîne une forte hausse du financement des dépenses publiques, le fragilisant en cas de crise des dettes souveraines. La situation actuelle n'est certes pas celle de 2012 (crise grecque) mais la récente décision de la cour constitutionnelle allemande condamnant la politique monétaire européenne très expansionniste et sommant la Banque centrale européenne (BCE) de justifier sous 3 mois son programme d'achats de titres publics (qui représentent la moitié des achats en stock du bilan de la BCE) nourrit quelques inquiétudes...

• **La crise sanitaire devrait accélérer la transition numérique**

Les plateformes de e-commerce ont vu leur volume d'affaires fortement augmenter (Cdiscount). Ce constat est vrai pour l'ensemble du commerce de détail en ligne où les groupes de la grande distribution ont vu leurs activités croître fortement. De plus, la généralisation du télétravail va certainement modifier en profondeur l'organisation du travail, augmentant l'usage numérique. Alors que la forte numérisation des dernières années a permis à l'économie d'être plus résiliente face à la crise sanitaire, celle-ci a mis en exergue notre dépendance vis-à-vis des géants du numérique (GAFA : Google, Apple, Facebook Amazon) dont l'avance technologique permet d'imposer leur standard, affaiblissant des développements européens, comme on a pu l'observer avec l'application StopCovid.

La crise sanitaire a mis en lumière les failles de nos modèles économiques, souvent fondés sur une politique de « gestion par les coûts » omettant « la gestion des risques » associée à cette vision

de court terme. Il apparaît impératif de redéfinir les priorités le long terme intégrant la préservation des emplois et des compétences, et prenant en compte le changement climatique dans les plans de relance. Dans cette optique, Bruno Le Maire, ministre de l'Economie et des Finances, a annoncé le 29 avril dernier que le plan de relance (qui devrait être présenté à la rentrée), dont les principales composantes se porteront sur le soutien aux entreprises, la relocalisation des chaînes de valeur et la relance de la demande, sera aussi une opportunité pour accélérer la transition écologique.

La prise en compte du facteur climatique dans les plans de relance permet d'ailleurs de répondre conjointement à l'urgence économique et environnementale. Une étude de Joseph Stiglitz et Nicholas Stern, publiée le 5 mai par l'Université d'Oxford, montre que « les plans de relance verts permettront à la fois de créer de la croissance économique et de lutter contre la crise climatique ». Les investissements dans les énergies renouvelables créeraient à court terme davantage d'emplois que les investissements dans les énergies fossiles (deux fois plus par dollar investi) et offriraient un meilleur retour sur investissement. L'étude recommande ainsi de favoriser une relance de la demande pour des biens plus durables, de favoriser l'économie circulaire, d'investir dans le service public et le capital humain. Et de définir des signaux clairs aux acteurs privés, notamment à travers un prix du carbone efficace dans un contexte où le prix du baril de pétrole est historiquement bas.





L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

2 420 MDS €

PIB France 2018

- 5,8 %

Croissance du PIB en volume au T1 2020

0,7 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin mars 2020)

2 380 MDS €

Dettes publiques (fin du 4^{ème} trimestre 2019) soit 98,1 % du PIB

1345,5 MDS €

Dépenses publiques (fin du 4^{ème} trimestre 2019) soit 55,6 % du PIB

-14,27 MDS € €

Balance commerciale (1^{er} trimestre 2020)

8,1 %

Chômage au sens du BIT (4^{ème} trimestre 2019)

	France				Allemagne				Italie				Espagne				Royaume-Uni			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Taux de croissance	1,7%	1,3%	-8,2%	7,4%	1,5%	0,6%	-6,5%	5,9%	0,8%	0,3%	-9,5%	6,5%	2,4%	2,0%	-9,4%	7%	1,3%	1,4%	-8,3%	6%
Taux de chômage (% de la population active)	9,1%	8,5%	10,1%	9,7%	3,4%	3,2%	4%	3,5%	10,6%	10%	11,8%	10,7%	15,3%	14,1%	18,9%	17%	4,0%	3,8%	6,7%	6%
Solde public (% du PIB)	-2,5%	-3,1%	-9,9%	-4%	1,7%	1,4%	-7%	-1,5%	-2,1%	-1,6%	-11,1%	-5,6%	-2,5%	-2,8%	-10,1%	-6,7%	-1,5%	-2,1%	-10,5%	-6,7%
Dettes publiques (% du PIB)	98,4%	98,1%	116,5%	111,9%	60,9%	59,8%	75,6%	71,8%	132,2%	134,8%	158,9%	153,6%	97,1%	95,5%	115,6%	113,7%	86,8%	85,4%	102,1%	101,5%



Source

Commission européenne, printemps 2020

Contacts

Raphaëlle Bertholon
Secrétaire national
en charge du secteur
Économie et Industrie
raphaëlle.bertholon@
cfecgc.fr

Service Économie
Dalia Amara
Anne Bernard
Louis Delbos



ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE ET COVID-19

La problématique de la reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle aux non soignants exposés dans les mêmes conditions se pose avec toujours plus d'acuité. Décryptage.

Le 21 avril dernier, le gouvernement confirmait sa volonté de voir reconnaître de façon automatique et incontestable le Covid-19 en maladie professionnelle pour tous les soignants quels qu'ils soient et quel que soit leur lieu d'exercice : hôpital, EHPAD, en ville ou en libéral.

Dans un communiqué, la CFE-CGC a salué cette annonce tout en soulignant son caractère très réducteur. En effet, sur le terrain, d'autres salariés ou agents et contractuels des trois versants de la fonction publique œuvrent aux côtés des soignants et sont exposés de la même manière au virus de façon directe, certaine et régulière : personnels de nettoyage en milieu hospitalier ou privé, salariés du secteur funéraire, ambulanciers, assistants de vie... Dès lors, rien ne justifie qu'ils soient oubliés par l'État dans l'ordonnance attendue sur ce sujet !

Pour la CFE-CGC, il importe également que la situation particulière des salariés et agents de la fonction publique qui rendent possible la continuité des activités indispensables au fonctionnement de notre pays pendant le confinement, et qui sont au contact de la population potentiellement contaminée, soit prise en considération : policiers, caissiers, éboueurs, transporteurs... Un régime d'exception doit donc être mis en place, permettant une reconnaissance facilitée pour ces derniers du Covid-19 en maladie professionnelle.

QUEL EST L'INTÉRÊT DE LA RECONNAISSANCE EN MALADIE PROFESSIONNELLE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE ?

Ils sont multiples, avec la prise en charge à 100 % des frais liés à l'accident ou à la maladie : frais médicaux (consultations, médicaments, examens...), frais d'hospitalisation (publique ou privée sous condition), frais de transport médicalement justifiés ou encore frais de rééducation (fonctionnels, professionnels ou liés à un reclassement par exemple).

Ces frais sont pris en charge jusqu'à la guérison ou la consolidation de l'état de santé, et même au-delà si des soins sont nécessaires à cause des séquelles de l'accident. Autre avantage : une meilleure indemnisation de la Sécurité sociale pendant l'arrêt : 60 % du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours, puis 80 % à partir du 29e jour (en maladie « ordinaire », cette indemnisation est seulement de 50 % du salaire journalier de base).

Le versement du complément versé par l'employeur (sous réserve d'un an d'ancienneté) s'effectue dès le premier jour et porte l'indemnisation à 90 % du salaire brut pendant le premier mois d'arrêt.

COMMENT SE DÉFINISSENT UN ACCIDENT DU TRAVAIL ET UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. L'événement doit pouvoir être daté avec précision et être à l'origine d'une lésion corporelle ou psychique. Lorsqu'il a lieu sur le lieu de travail et durant le temps de travail, l'accident est présumé d'origine professionnelle. Cela signifie que la victime n'a pas à prouver qu'il y a un lien entre son accident et son travail. Elle doit seulement établir qu'elle a une lésion (par un certificat médical notamment). Ce sera à l'employeur d'amener, le cas échéant, des éléments justifiant sa contestation.

La Sécurité sociale considère qu'une maladie est d'origine professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque professionnel (physique, psychique, chimique, ou biologique). Contrairement à l'accident du travail, le point de départ de la maladie professionnelle est souvent difficile à dater et la maladie se manifeste parfois tardivement.

Lorsque la maladie figure dans un des tableaux de maladies professionnelles fixés par le code de la Sécurité sociale, et qu'elle



répond aux conditions inscrites dans le tableau, on présume qu'elle est d'origine professionnelle. La victime n'aura donc pas à prouver le lien entre son activité et la maladie.

Lorsque la maladie n'est pas inscrite dans un tableau, la demande de reconnaissance peut être formulée et sera étudiée par le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Mais il faut justifier d'un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 25 %*, ou que la victime soit décédée. Par ailleurs, le salarié doit compléter son dossier avec tous les éléments possibles qui pourraient permettre au comité d'établir le lien entre la maladie et l'activité professionnelle. Quoi qu'il en soit, l'employeur conserve la possibilité de contester la reconnaissance.

Pour les agents de la fonction publique, les commissions de réforme qui doivent se prononcer sur l'imputabilité au travail d'une affection contractée ou aggravée en service se réfèrent à ces tableaux.

QUID DU COVID-19 ?

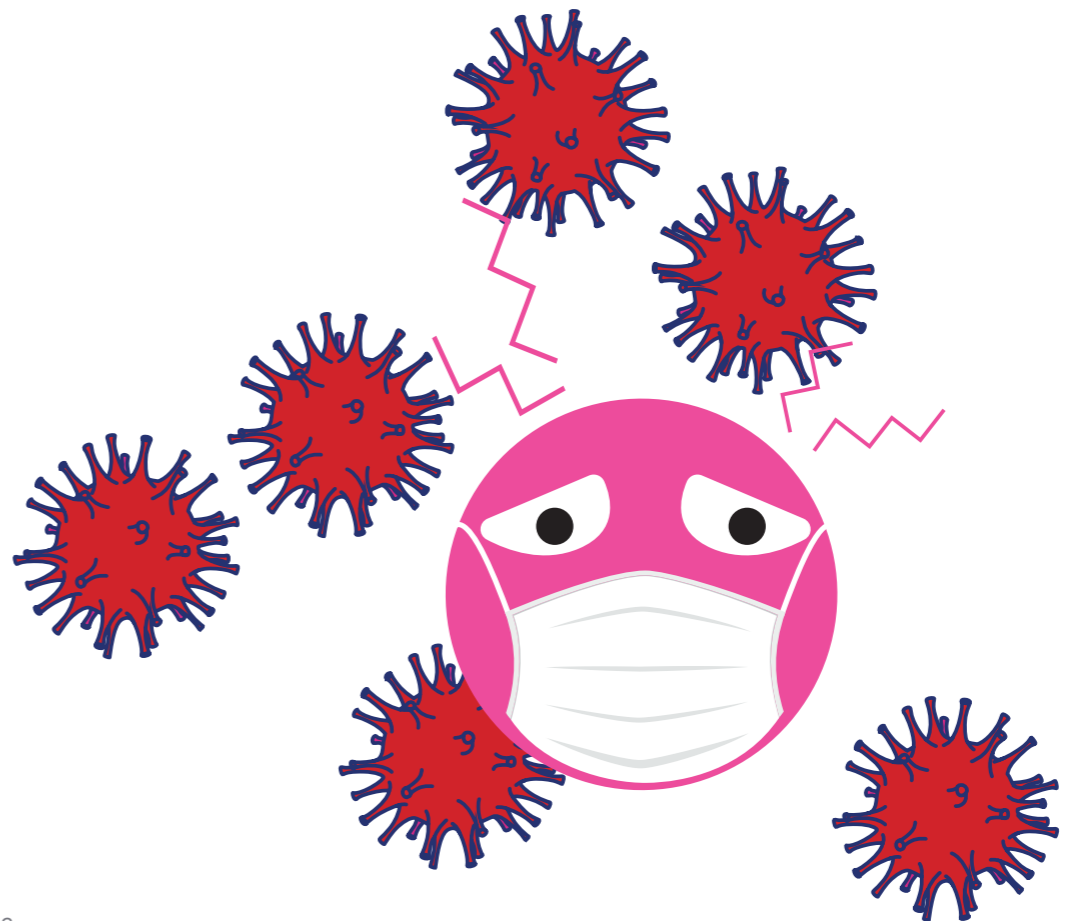
La notion d'événement précis et soudain, condition nécessaire à la reconnaissance en accident du travail, paraît difficilement applicable au Covid-19. L'apparition des symptômes est en effet plutôt progressive. Par ailleurs, le coronavirus se transmet par des gouttelettes, souvent invisibles à l'œil. En l'état actuel de la législation, il semble donc complexe d'identifier avec précision l'origine de la contamination et, par conséquent, le lien entre la maladie et le travail.

Quant à une reconnaissance en maladie professionnelle, le Covid-19 n'étant pas inscrit dans un tableau, son origine professionnelle ne peut pas être présumée. La personne contaminée doit donc constituer un dossier réunissant tous les éléments de nature à justifier un lien entre la contamination et l'activité professionnelle. De surcroît, toute reconnaissance est exclue si celle-ci ne justifie pas d'un taux

minimum d'incapacité de 25 %. En l'état actuel des connaissances scientifiques sur le Covid-19, il semble compliqué de déterminer les séquelles résultant de la maladie, et donc de fixer le taux d'incapacité prévisionnel demandé.

La législation actuelle est donc inadaptée à une reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle. Elle doit être revisitée pour permettre de prendre en compte cette situation exceptionnelle.

*** Il s'agit d'une évaluation des séquelles de la maladie sur les capacités physiques et mentales de la victime. Ce taux est établi de manière prévisionnelle (l'état de santé n'étant pas nécessairement stabilisé au moment de la demande) par le médecin-conseil de la Sécurité sociale, qui peut s'aider d'un barème annexé au code de la sécurité sociale.**





PROTÉGER LA SANTÉ DES SALARIÉS : QUELLES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES ?

Le récent jugement de la cour d'appel de Versailles ordonnant à Amazon d'établir une évaluation des risques inhérents à l'épidémie de Covid-19 dans ses entrepôts a remis en lumière les obligations faites aux employeurs de protéger la santé physique et mentale des salariés face aux dangers de l'activité professionnelle.

Le 24 avril dernier, la cour d'appel de Versailles obligeait Amazon à procéder à une évaluation des risques professionnels liés à l'épidémie de Covid-19, fondant sa décision sur l'obligation de santé/sécurité qui incombe à tout employeur. Par cette obligation, ce dernier est en effet tenu de protéger la santé physique et mentale de ses salariés face aux dangers auxquels l'activité professionnelle peut les exposer.

AGIR EN PRÉVENTION

Il s'agit pour l'employeur de mettre en œuvre des mesures permettant soit d'éviter les risques pour la santé des salariés, soit de minimiser autant que possible leurs effets, lorsqu'ils ne peuvent être évités.

Catégories de risques professionnels

- **Les risques mécaniques** (machines, contraintes posturales et visuelles, gestes répétitifs).
- **Les risques physiques** (vibrations, niveau sonore trop élevé, température, intempéries, feu, explosion...).
- **Les risques chimiques** (substances chimiques, produits gazeux, liquides ou solides, cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants...).
- **Les risques biologiques** (liés notamment à des agents infectieux : bactériens, parasitaires, viraux, fongiques...).
- **Les risques radiologiques** (radiations, rayonnements...).
- **Les risques psychosociaux** (agressions sur le lieu de travail, harcèlement moral ou sexuel, charge de travail excessive...).

Si certains risques sont par nature potentiels dans la majorité des situations de travail (par exemple les risques posturaux), d'autres résultent de situations spécifiques de travail (risques chimiques par exemple).

C'est pourquoi les entreprises sont tenues de réaliser une analyse de tous les risques qui sont liés à leur activité, et de proposer des mesures de prévention adaptées. Cette évaluation des risques doit être transcrite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), actualisé chaque année, ou en cas d'évolution des conditions de santé/sécurité ou de travail.

Parmi les mesures de prévention à mettre en œuvre, certaines sont impératives :

- **Mesures permettant de réduire les risques.**
- **Mesures de formation.**
- **Mesures permettant une organisation et des moyens adaptés.**

AGIR EN RÉACTION

Au-delà des actions de prévention, l'obligation de santé/sécurité impose également à l'employeur d'agir immédiatement pour mettre un terme à un danger qui malgré tout se réaliserait.

QUELS RISQUES POUR L'EMPLOYEUR ?

La responsabilité de l'employeur qui ne respecterait pas l'un des aspects de cette obligation peut être recherchée lorsqu'il y a atteinte



à l'intégrité physique ou mentale d'un salarié, mais également avant même qu'il y ait une telle atteinte. En cas de manquement avéré, l'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts.

Il pourra également être condamné pour « faute inexcusable » en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle résultant d'un manquement à son obligation de santé/sécurité, dans le cas où il n'a rien mis en œuvre alors qu'il avait connaissance du danger.

COVID-19 ET OBLIGATION DE SANTÉ/SÉCURITÉ

Le Covid-19 entre dans le champ de l'obligation de santé/sécurité de l'employeur. Dès lors que l'activité professionnelle occasionne un contact ou une proximité (avec un collègue, un client, un prestataire...), un risque de contamination lié à l'activité professionnelle existe.

L'employeur est donc tenu :

- **d'évaluer l'exposition de ses salariés au risque** de contamination pendant la période de confinement mais également tant que la situation de pandémie sera avérée et présentera un danger pour la santé des salariés. Le risque psychologique lié à la peur d'être contaminé dans le cadre de l'activité professionnelle peut également être évalué ;
- **de transcrire cette évaluation** dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- **de prendre des mesures de prévention** qui soient ajustées aux situations évaluées.

Pour établir leur plan de prévention du Covid-19, les entreprises peuvent notamment s'aider du **protocole national de déconfinement** publié le 3 mai par le ministère du Travail, et des **guides conseils métiers** publiés sur le site officiel du gouvernement.

Par son arrêt du 24 avril dernier, la cour d'appel de Versailles a contraint Amazon à appliquer une « évaluation des risques » découlant de son obligation de santé/sécurité, et à limiter l'étendue des produits livrés, associant sa condamnation d'une astreinte de 100 000 euros pour tout produit qui serait livré malgré cet interdit.

Contacts

Mireille Dispot
Secrétaire nationale Égalité
des chances et santé au
travail
Mireille.dispot@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national santé au travail
et handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

Anne-Michèle Chartier
Déléguée nationale
anne-michele.chartier@
cfecgc.fr

**Service Économie et Protection
sociale**
Anne Bernard
Emérance de Baudouin





BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL -
12 MAI 2020

Les cotisations salariales ne sont pas des charges. C'est une part du salaire versée à la solidarité inter-catégorielle (chômage), inter-générationnelle (retraite), et sociale (maladie, famille). Les réduire, c'est appauvrir la France. Mais comment il faut le dire !!! @CFECCG



CESE @LECESE - 12 MAI 2020

Le CESE lance jeudi une #consultation citoyenne sur l'#hôpital de demain. « Nous n'écrivons pas notre avis sans votre avis. Participez ! » Les 3 rapporteurs Sylvie Castaigne, Christine Tellier et Alain Dru vous disent tout : <http://bit.ly/3dpjCaX>. #NotreHôpitalDemain #santé



CFE-CGC @CFECCG - 12 MAI 2020

«La préservation des emplois et des compétences et la préparation du rebond économique doivent être la priorité en 2020. La stabilité de notre édifice national et de notre cohésion sociale sont en jeu» par @MardineGerard, Secrétaire général @CFECCG <https://www.cfecgc.org/actualites/changer-rapidement-le-logiciel-de-pilotage-des-grandes-entreprises>



CFE-CGC @CFECCG - 13 MAI 2020

«On ne peut pas parler de #télétravail pour ceux qui, avec le confinement, ont dû déporter leur emploi chez eux, sans préparation, sans suivi...» insiste @fhommeril, pdt @CFECCG
« C'est une continuation du travail dans des conditions dégradées»



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 23 juin pour le prochain Bulletin confédéral.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc

ORGANISATIONS SYNDICALES

**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

Assurances
Banque
Santé
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. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).