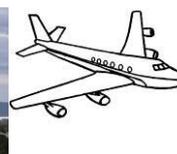


Le Mét@llo Normand

La lettre électronique de la CFDT Métallurgie Normandie



Numéro spécial Coronavirus #2 – 10 avril 2020

La société s'installe dans une drôle de vie, avec ses morts sans adieux ni cérémonie, avec ses soignants submergés physiquement et émotionnellement, avec ses SDF qui ne peuvent s'emmurer, avec ses travailleurs inquiets, avec une population confinée dont le sort est très divers. La vie domestique n'a rien d'uniforme entre les étudiants enfermés dans 9m² de leur cité universitaire, l'angoisse de nos anciens dans les EHPAD, la solitude des célibataires, les couples durablement séparés, les familles sous tension, le surmenage de ceux qui cumulent le télétravail avec le rôle improvisé d'enseignant, l'ennui de ceux qui n'ont pas ce qu'il faut pour bricoler... et ceux qui se disent heureux !

Le monde de l'industrie s'inquiète de la crise économique déjà amorcée et de la profondeur de la vague. Face à cette secousse dans précédent, la métallurgie vient de trancher en faveur d'un accord de branche modifiant temporairement les règles de prise de congés.

A prendre chaque jour le pouls de la situation, le niveau de négociation le plus approprié sur ce thème semble être l'entreprise : plusieurs de nos militants témoignent d'un dialogue quasi naturel pour ajuster les contraintes à la crise. Avec sa place singulière dans la défense du dialogue social au niveau de l'entreprise, la CFDT aurait pu être de ceux qui s'opposent à ce que la branche vienne réguler l'organisation des congés. En effet, les salariés de la métallurgie sans organisation syndicale vont potentiellement se voir imposer par leur employeur des règles générales au nom d'un accord de branche. La CFDT est bien consciente que le dialogue social est loin d'être une réalité dans les entreprises, ne serait-ce que par l'absence d'organisation syndicale.

Mais rassurons-nous, la CFDT a signé un accord mesuré au regard de l'ampleur de la crise, avec des garde-fous et qui rappelle des principes sanitaires essentiels engageant l'UIMM.

Cet épisode soulève aussi une autre question : la CFDT a-t-elle intérêt à ce que la branche nationale métallurgie régule les échanges ? Oui, probablement, car ce n'est pas avec nos chambres patronales territoriales que la CFDT va pouvoir créer de nouvelles normes ou faciliter le dialogue en entreprise. Nos coups de fil aux UIMM locales sont globalement sans réponse. Peut-être les interrogerons-nous bientôt sur les stocks de masques dont l'UIMM organiserait l'approvisionnement ?

Pour l'UmN
Cécile Maire, Secrétaire Générale

POUR S'ABONNER au Mét@llo Normand...

Les secrétaires de syndicats sont chargés de transmettre à l'UmN une liste d'adresses mail destinataires de cette lettre électronique. **Le Mét@llo Normand** est actuellement diffusé aux militantes et militants listés par les syndicats, aux membres du Bureau de l'UmN, aux animateurs de formations de l'UmN, aux Unions Régionales Interprofessionnelles, à la Fédération, à d'autres Unions métaux. Ceux qui la reçoivent sont libres de la faire suivre, par exemple aux adhérentes et adhérents de leur section. Si vous souhaitez inscrire d'autres personnes ou au contraire ne plus recevoir cette lettre, faites-le savoir à votre secrétaire de syndicat ou à umncfdt@orange.fr.

POUR FIGURER dans le Mét@llo Normand...

Merci de transmettre tracts et articles de presse sur umncfdt@orange.fr en informant votre syndicat.

Activité partielle : les informations du ministère du travail.....	2
Quel salaire prendre pour référence pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ?.....	4
COVID-19 : accord de branche dans la métallurgie	4
Portraits de militants pendant le confinement : Luc	5
Portraits de militants pendant le confinement : Thierry	7
Portraits de militants pendant le confinement : Vivien	8

Vivien et Cécile sont à votre écoute en télétravail !

N'hésitez pas à les solliciter par mail ou téléphone

**Heures de délégations !
N'oubliez pas que vous pouvez reporter les heures de délégation non prises !**

Activité partielle : les informations du ministère du travail

L'UmN vous invite à vous référer aux informations de l'Etat sur les règles de l'activité partielle, entre autres sur l'articulation avec un arrêt maladie ou un arrêt pour garde d'enfant (questions fréquentes).

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19-document-precisions-activite-partielle.pdf>

En voici le sommaire

SOMMAIRE

I. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : CE QUI NE CHANGE PAS	5	III. QUESTIONS-RÉPONSES	
Les modalités de calcul de l'indemnité versée par l'employeur au salarié ne sont pas modifiées.	5	1/ À quelle date les dispositions du décret entrent-elle en vigueur ?	
II. L'ACTIVITÉ PARTIELLE : LES ÉVOLUTIONS DU DISPOSITIF A LA SUITE DU DÉCRET DU 26 MARS 2020	6	2/ Une entreprise multi-établissements pourra-t-elle faire ses demandes en u	
A / Évolutions procédurales	6	3/ Quel est le montant de l'allocation d'activité partielle versé par l'agence de paiement (ASP) à l'employeur ?	
1) Réduction du délai d'acceptation implicite de la demande d'activité partielle, de quinze à deux jours jusqu'au 31 décembre 2020 (R. 5122-4).	6	4/ Quel est le montant de l'indemnité d'activité partielle qui sera versée au s	
2) L'assouplissement de la procédure de l'avis préalable du comité social et économique lors du dépôt d'une demande préalable d'autorisation d'activité partielle (R. 5122-2).	7	5/ Quel est le régime social applicable aux indemnités d'activité partielle ? (a	
3) L'assouplissement de la procédure de dépôt de demande préalable de l'activité partielle pour un motif « circonstance exceptionnelle » (R. 5122-3).	7	6/ L'avis du comité social et économique doit-il être joint à la demande d'aut	
4) L'allongement de la durée de validité maximale de l'autorisation d'activité partielle de six à douze mois (R. 5122-9).	7	7/ La consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés est-elle	
5) Contingentement pour le motif « travaux » (R. 2122-7).	8	8/ En l'absence de CSE, la demande d'activité partielle peut-elle être autoris	
B / Extension de la portée du dispositif	8	9/ Dans quel délai l'employeur peut-il déposer sa demande d'autorisation d'	
1) La modification de mode de calcul de l'allocation versée à l'employeur (R.5122-12 et D.5122-13) : le passage à un montant proportionnel au salaire	8	10/ Quelle est la durée maximum de période d'autorisation d'activité partielle	
2) L'extension du bénéfice de l'activité partielle aux salariés dont la durée du travail est fixée par forfait en heures ou en jours sur l'année en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué par l'établissement (R. 5122-8 et R. 5122-19).	9	11/ Quel est le délai de naissance de la décision implicite d'acceptation de la	
C / Dispositions diverses	9	12/ Les salariés au forfait sont-ils éligibles à l'activité partielle ?	
1) Ajout d'une nouvelle catégorie de données à caractère personnel enregistrées (R. 5122-21).	9	13/ L'employeur peut-il bénéficier d'aides pour financer la formation de ses s	
2) Renforcer l'information du salarié (R. 3243-1 et R. 5122-17).	10	14/ Quelles sont les sanctions en cas de fraude à l'activité partielle ?	
D/ Tableau de synthèse	10	15/ Quelles sont les prochaines évolutions législatives et réglementaires atte	
		16/ Comment sont comptabilisées les heures d'équivalence pour le calcul de	
		l'indemnité d'activité partielle ? (ajouté le 03.04.20)	
		17/ Comment s'articulent les arrêts maladie ou arrêts dérogatoires (garde d'e	
		vulnérable) avec l'activité partielle ? (Ajouté le 03.04.20)	
		18/ Les entreprises peuvent-elle placer leurs salariés en activité partielle et n	
		de demande d'indemnisation auprès de l'Etat ? (Ajouté le 09.04.20)	
		Annexes Nouvelles modalités de prise en charge des heures d'équivalence	
		Articulation entre l'activité partielle et les indemnités journalières maladie	

Maladie et activité partielle

La Cour de cassation a jugé que dans le cas où le salarié en arrêt de travail appartient à une entité en activité partielle, il n'y a aucune raison que soit « institué en sa faveur un avantage lui permettant de recevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait été valide » (Cass. soc., 2 juillet 1987, n° 83-43.626).

Ce qui implique que le maintien de salaire ne peut dépasser les 70% prévus pour le régime de l'activité partielle et que le régime légal ou conventionnel impliquant un maintien à 90% ou plus est écarté. Ce point est confirmé par le « questions/réponses » du ministère du Travail précité. Attention cependant, il en serait peut-être différemment en cas d'activité partielle non généralisée, le salarié pouvant prétendre qu'il n'aurait pas nécessairement été mis lui individuellement en activité partielle et n'aurait donc pas été plafonné à 70% de sa rémunération.

Quel salaire prendre pour référence pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ?

Pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle, **la rémunération** à prendre en compte reste celle **servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés**, calculée selon la règle du maintien de salaire et non du 1/10e (C. trav., art. R. 5122-18 et L. 3141-24, II).

L'indemnité de congés payés ne peut donc être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Pour calculer le maintien de salaire, il faut notamment prendre en compte :

- l'augmentation des salaires, individuelle ou collective, intervenue pendant la période de congé ;
- le paiement majoré des heures supplémentaires habituelles et constantes que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé (Cass. soc., 13 octobre 1955, n° 2878);
- la valeur des avantages en nature s'ils ne sont pas maintenus pendant les congés payés ;
- la part variable individuelle perçue par le salarié dont la rémunération est constituée d'un salaire fixe et d'un pourcentage sur les ventes (Cass. soc., 11 mai 1988, n° 85- 45.816).

L'assiette sur laquelle sont assises les indemnités de congés payés inclut plus généralement les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en complément du travail et si elles ne rémunèrent pas déjà la période des congés (prime annuelle assise uniquement sur le salaire des périodes de travail, exclusion faite de la période des congés payés, primes compensant une servitude de l'emploi, primes liées à la qualité du travail).

Sauf stipulations plus favorables, une prime allouée globalement rémunérant périodes de travail et période de congé confondues doit être exclue dès lors qu'elle n'est pas affectée par le départ en congés.

Ne doivent donc pas en principe être intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité :

- le 13e mois ;
- la prime de vacances ;
- les primes d'assiduité ;
- une prime d'ancienneté versée pour l'année entière ;
- le pourcentage sur chiffre d'affaires alloué en fonction d'une production globale

COVID-19 : accord de branche dans la métallurgie

Le 6 avril 2020

Contact : Stéphane Destugues, Secrétaire général, 06 74 77 80 14

Métallurgie : la CFDT signe un accord sur les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

La FGMM CFDT signe un accord de branche sur les modalités de mise en œuvre dans la métallurgie de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant sur les mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

Dans cette période de pandémie, la FGMM-CFDT a avant tout voulu rappeler que la préservation de la santé des salariés demeure sa priorité. Les premières lignes du préambule de cet accord le stipulent. Elle a aussi voulu souligner que face à la situation, l'activité partielle et la pose des congés sont des outils qui participent à une moindre propagation de l'épidémie.

La FGMM-CFDT a aussi souligné dans cet accord qu'aujourd'hui plus que jamais, le dialogue social et la négociation en entreprise sont primordiaux pour trouver les meilleures solutions possibles à la gestion de cette crise sanitaire.

L'accord qu'elle a signé met en évidence la nécessaire loyauté des négociations et n'a vocation à s'appliquer qu'en cas d'échec d'une négociation d'entreprise ou d'absence de représentant du personnel.

Dans ce texte, la FGMM-CFDT attire l'attention sur l'impérieuse nécessité pour tous les salariés de disposer de congés pendant la période estivale. Elle a obtenu que les dispositions de cet accord ne puissent ni mener à déroger au droit à congés de 12 jours consécutifs pendant la période légale ni à refuser un congé simultané aux conjoints travaillant dans la même entreprise.

L'accord donne la priorité aux congés en fonction de critères d'acquisition et a prévu des délais de prévenance améliorés au regard de l'ordonnance.

Il invite les entreprises à prévoir une meilleure indemnisation de l'activité partielle en fonction de leurs possibilités économiques.

**L'accord de branche signé
est joint à ce numéro du
Mét@llo Normand**

Portraits de militants pendant le confinement : Luc

Les journées de Luc se passent à la maison depuis le 16 mars, date à laquelle son entreprise lui a accordé sa journée pour garde d'enfant. Dès le lendemain midi, son entreprise de camions frigorifique était mise à l'arrêt et comme tous ses collègues, il était renvoyé chez lui. Également en chômage technique, son épouse est aussi à domicile, ainsi que deux de leurs enfants. Ils sont occupés par les leçons de leur fils de treize ans et ils ont mis en place une séance de sport en ligne d'une heure tous les deux jours pour toute la famille. Hormis une sortie hebdomadaire pour faire les courses, ils appliquent strictement la consigne de confinement. Luc souffre de la perte de liberté, de « **ne plus pouvoir faire ce que bon lui semble** ». Le jardin est « **trop petit pour faire un footing** », même si cela reste une chance d'en avoir un.



Au-delà d'« **un peu de bricolage** » dans son garage, Luc est occupé par son travail de secrétaire de syndicat soucieux de « **répondre présent aux adhérents** ». Parmi les sections de son syndicat, il a eu au téléphone « **à peu près tout le monde** », on l'appelle « **naturellement** ». Même deux sections qui avaient pris leurs distances avec le syndicat ont repris contact dans ce contexte très particulier. Luc est embarrassé par le report du congrès de son syndicat mais il n'a pas le choix, cela n'aura sûrement pas lieu avant septembre. En attendant de pouvoir débattre avec les autres membres du syndicat, Luc leur téléphone et leur envoie chaque jour par mail les nouvelles fédérales et confédérales. La reprise imminente de plusieurs entreprises du département le préoccupe du point de vue sanitaire, tandis que l'entreprise où il travaille est suspendue à l'arrêt d'un fournisseur de châssis en Espagne.

Contrairement à d'autres, son employeur n'a pas hésité à fermer immédiatement à l'annonce du confinement, « **il ne veut pas être attaqué sur le coronavirus** ». En plus, « **le stock de châssis ne permettait de travailler qu'une semaine, la reprise aurait été compliquée, c'était plutôt du bon sens de fermer.** » Dès que cela a été possible le 25 mars, la direction a réuni le CSE dans une grande salle pour discuter sur les congés. La priorité des salariés étant « **l'aspect financier** », un accord a été signé rapidement pour que les compteurs de congés restants, récupération et RTT soient utilisés pour combler le mois de mars. Sauf si les syndicats arrivent à négocier mieux, avril sera payé à 70% du brut par le dispositif d'activité partielle de l'Etat. Et heureusement pour le pouvoir d'achat des salariés, avril est le mois où est traditionnellement versée la participation annuelle. En sondant les adhérents par mail, et devant le peu de sollicitations des salariés, Luc est confiant pour maintenir le climat social dans cette crise inédite : les dispositifs mis en place par le dialogue devraient fonctionner.

« **On n'aurait jamais pensé vivre ça** ». De cette expérience, Luc retiendra la nécessité de prendre des mesures préventives constantes, sinon « **on revivra les mêmes complications** » sur une autre situation. L'idée de la visioconférence comme enseignement de la crise le séduit pour le travail comme pour le syndicat. « **En terme financier et écologique, on gagnerait à développer ce genre de choses. Et pour les syndicats qui ont une santé financière pas terrible, limiter les frais de déplacement, ce n'est pas idiot.** »

Portraits de militants pendant le confinement : Thierry



Thierry fait partie de ceux qui ont refusé de serrer la main lors d'une réunion de négociation... 3 semaines avant le confinement. « **J'ai choqué tout le monde.** » Thierry croit que la contamination est « **beaucoup plus grave qu'on ne le laisse croire.** » Pour lui, annoncer quinze jours de confinement, cela n'a pas de sens, c'est juste pour « **ne pas créer la panique** ». Il faut dire que Thierry a vécu une expérience marquante lorsqu'il avait 12 ans. Il vivait au Nigéria car son père travaillait sur un grand barrage hydroélectrique. « **On a eu un coronavirus, on était confinés dans des caravanes** », l'eau des puits étaient filtrées et placée dans des tanks individuels pour chaque famille. Le confinement dans le camp d'expatriés « **a duré 6 mois** »

avant que la famille ne soit rapatriée et que son père reste sur place pour travailler. « **L'infection était totale, les villages aux alentours étaient décimés.** » En écho à l'actualité, il sourit en disant « **à l'époque, on prenait de la nivaquine** ». Il a gardé en tête que les nigériens n'étaient pas soignés et que l'armée était intervenue pour détruire les villages contaminés.

Aujourd'hui, il vit le confinement « **avec un terrain et de la place** », sans école à gérer. Tandis que son épouse continue d'aller travailler à l'usine, Thierry a été placé en chômage technique et sort seulement pour les courses : « **ça ne sert à rien de courir des risques pour rien** ». Thierry se sent « **un peu en vacances** » car la course entre son travail, ses mandats syndicaux et sa vie personnelle s'est arrêtée. Son travail syndical ne l'occupe qu'en partie, lui qui avait l'habitude d'y consacrer beaucoup de temps personnel. Mais pour les adhérents et à n'importe quelle heure « **je ne suis pas en vacances, je décroche le téléphone, et je rappelle** ». Il trouve important de garder des liens, de ne pas s'isoler. Thierry tient à jour un tableau de situation de chaque section syndicale, semaine après semaine. Plusieurs entreprises ont poursuivi l'activité après l'appel au confinement, il guide les délégués pour qu'ils posent des questions écrites, et ne soient pas seulement à « **attendre après l'employeur** » sur les mesures sanitaires.

Le travail de communication engagé depuis plusieurs années par Thierry sur Facebook prend un sens nouveau : « **je vois combien de personnes ont lu les publications de la confédération** ». Le groupe du syndicat est « **très très lu en ce moment** ». Les membres de son syndicat ont été épaulés pour créer le groupe Facebook de leur entreprise et ainsi, des salariés deviennent destinataires d'informations publiques de la CFDT. Dans son entreprise sous-traitante de l'automobile, Thierry a aussi créé un groupe Facebook d'informations il y a plusieurs années. A l'heure du chômage partiel, « **avec 150 salariés connectés sur 650** », il s'en sert pour savoir quel secteur a eu des informations sur la reprise et quel autre pas. Il faut dire que sa direction fait revenir des salariés à l'usine sans prévenir les représentants du personnel. Un groupe Whatsapp vient d'être créé entre les représentants du personnel, qui nécessite peut-être un temps d'adaptation : « **je n'aime pas trop finalement ... quand t'essaies de répondre, quelqu'un d'autre va poser une autre question** ». Thierry trouve que c'est « **pratique, réactif, mais ça va trop vite** ». C'est quand même grâce à cet outil qu'il a « **convaincu le secrétaire de CSE de lancer un droit d'alerte** ». « **La RH n'était pas contente** ».

Dans son entreprise, il se demande ce que seront « **les conditions de travail quand on va reprendre** ». Les salariés l'interrogent aussi sur « **combien ils vont être payés** », sans parler de l'intéressement et de la prime Macron : « **les primes n'arrivent pas** ». Thierry n'a plus aucune activité depuis la semaine 12, « **le côté professionnel est mis de côté** ». Sollicités par ses collègues en tant qu'élu, il joue son rôle alors qu'il n'est plus dans l'entreprise mais... « **ça fait un peu drôle, on perd les contacts quelque part** ».

Portraits de militants pendant le confinement : Vivien

Salarié de l'Union métaux Normandie CFDT, secrétaire de syndicat et membre du Bureau Fédéral,



Vivien est en télétravail depuis le 16 mars. Son activité a été bouleversée par le report des formations syndicales même si « **l'administratif à distance continue** ». Mais ce qui l'occupe, c'est de répondre aux sollicitations des sections sur la situation sanitaire, il a été « **débordé de coups de fil** » la première semaine puis c'est devenu fluctuant : « **à chaque annonce gouvernementale, ça repart** ». Se retrouver « **tout seul derrière un PC** », c'est « **assez particulier par rapport au rythme qu'on avait auparavant**. Très sollicité, il rencontrait « **50 à 100 personnes par jour** ». Aujourd'hui, il a l'impression de revenir à un rythme plus normal, même s'il est « **appelé à n'importe quelle heure, disponible pour tous tout le temps** ». Dans ce contexte, Vivien s'est remis à faire du sport, après les premiers jours où il était constamment assis sur une chaise devant son ordinateur, il a eu un « **super-torticolis et le dos bloqué** ». La situation lui

rappelle qu'« **il faut garder du temps pour soi** » et veiller à « **avoir un minimum d'activité pour sa santé** ».

N'ayant pas de proches victimes du COVID 19, Vivien est entré dans la période de confinement en cherchant les « **opportunités de changement** » et les occasions de « **tester de nouvelles manières de travailler** ». Lorsqu'il a vécu le burn-out il y a quelques années, Vivien s'était rendu compte qu'il faisait des tâches « **qui ne servaient finalement pas** ». Le confinement est pour lui l'occasion de nous questionner collectivement sur le sens de ce que l'on fait syndicalement, et comment on le fait, parce qu'on s'y oblige. Avec le sentiment de s'inscrire dans un renouveau, il est content de connaître cette expérience, « **c'est quelque chose que d'autres générations n'ont pas connu** ».

Le syndicat métaux Caen Pays d'Auge, dont Vivien est le secrétaire, expérimente les réunions d'instance en visioconférence. « **Cela permet de faire plus de réunions que d'habitude** ». Et comme « **le PC est déjà pris** », tout le monde est « **concentré sur la réunion et c'est vachement bien** ». Il est beaucoup plus à l'aise avec la visio qu'avec le téléphone car « **on peut poser le regard sur l'autre** ». La visio a permis de raccrocher un militant qui ne venait plus au syndicat « **pour des problèmes de voiture** » et ceux qui habitent en campagne se disent déjà pour l'avenir qu'« **en hiver, la visio sera peut-être plus simple** ». Sans remplacer les réunions présentes, la visio peut recentrer les réunions sur leur objet, « **éviter de faire systématiquement 2h de route** » ou encore contourner les 3 à 4h de trajet imposé par la fédération.

Conscient de la complexité des positionnements syndicaux, Vivien n'est pas forcément très à l'aise avec les supports CFDT fournis dans cette période où « **les contre-annonces succèdent aux annonces** », « **c'est assez piégeux, on ne sait pas comment réagir** ».

Mais ce qui « **l'interpelle en profondeur** », c'est le rapport à la démocratie. « **Sous contrainte de l'autorité et avec la peur de la mort, on est prêts à ne plus sortir de chez nous [...] c'est quand même 27 ordonnances passées avec les pleins pouvoirs au gouvernement, cela permet de modifier le code du travail** » bien après la période de confinement. Face à ce qu'il estime être une « **acceptation très rapide** » de restriction des libertés individuelles, Vivien veut se servir de cette expérience vécue par tous. A chaque fois qu'on lui dira : « **Macron et l'extrême-droite, c'est la même chose** », il lancera le débat car aujourd'hui il est « **content que ce ne soit pas la même chose** ». « **Les dérapages peuvent arriver très rapidement.** »