

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°591
du 9 octobre 2020

41^e
CONGRÈS
LOUAIN – 30 NOVEMBRE AU 04 DÉCEMBRE 2020
DE LA CONVERGENCE À LA VICTOIRE

- ◆ CAHIERS D'HISTOIRE SOCIALE, C'EST PAS TOUT À FAIT ÇA P. 3-5
- ◆ LOI ARME DSAP P. 7-19
- ◆ ASSISES NATIONALES P. 20
- ◆ MINISTÈRE DU TRAVAIL ET MEDEF VEULENT
LA SIMPLIFICATION DE LA PREVENTION DES RISQUES CHIMIQUES P. 22
- ◆ REÇU SYNDICAL P. 23

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

◆ Tél. 01.84.21.33.00

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0525 S 06415

Mensuel : 2,74 €



La réforme 100 % santé, des soins pour tous 100 % pris en charge

Les français renoncent trop souvent à des soins pour des raisons financières.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les assurés peuvent bénéficier des paniers optiques et dentaires de l'offre 100 %.

60 100 % Optique

- Une large gamme d'équipement,
 - Des verres antireflets, anti-rayures,
 - Des verres amincis,
- Garantis pendant deux ans en cas de casse

 100 % Dentaire

- Des prothèses de qualité,
- Des prothèses esthétiques,
- Céramique = 100 % remboursées sur les dents du sourire.

Obligation pour les professionnels de santé de proposer des devis pour des équipements sans reste à charge.

Une condition : être équipé d'un contrat de complémentaire santé responsable.

Aucune contrainte !
Votre contrat de
complémentaire santé
vous permet d'accéder
à des offres avec reste
à charge.

Pour plus d'informations :
<https://www.ag2riamondiale.fr/sante-prevoyance/mutualie-sante/qu-est-ce-que-le-100-sante>

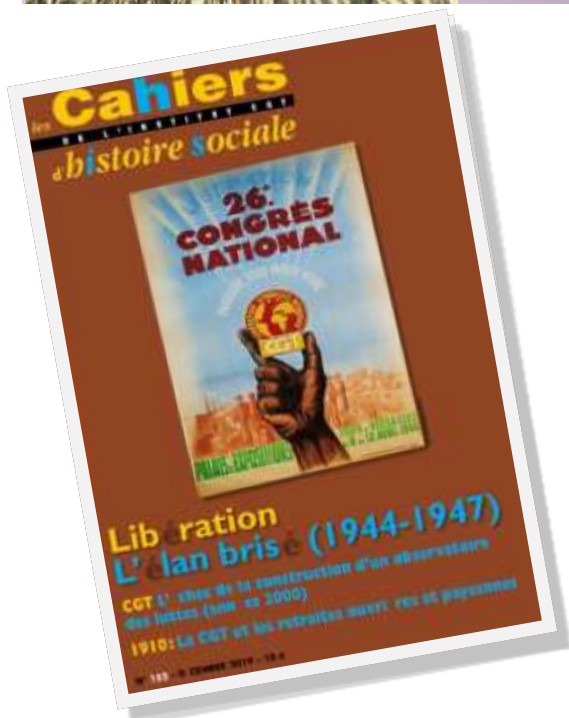


AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain



RÉFLEXIONS SUR UN ARTICLE DES « Cahiers d'Histoire Sociale »



L'Institut confédéral d'Histoire Sociale vient de publier dans ses "Cahiers d'Histoire Sociale" un article sur la période 1944-1947 intitulé : "Libération, l'élan brisé". Comme vous le savez, c'est une période particulièrement importante dans l'histoire de la France puisque c'est :



La Libération du pays, libération pour laquelle les forces de la Résistance ont joué un rôle particulièrement important, la France étant le seul pays libéré où les Américains n'ont pas pu instaurer une administration par leurs troupes. Mais l'épuration dans le patronat n'a pas eu lieu : il n'y a pas que Renault et Georges Claude de l'Air Liquide qui ont collaboré avec les Nazis. C'est l'ensemble du patronat. F. Mauriac, écrivain français, fils de banquier, catholique, franquiste pendant la guerre d'Espagne puis chrétien de gauche, dira en 1941 : « Seule la classe ouvrière est restée, dans sa masse, fidèle à la patrie profanée ». Mais non épuration également dans les hauts cadres de l'administration.



Usine RENAULT à Billancourt



La mise en place de notre système de protection sociale et du salaire socialisé (Sécurité sociale, retraite...) qui perdure malgré toutes les attaques patronales et gouvernementales depuis 1948.



Les nationalisations (énergie, banques, assurances, entreprises industrielles...), le statut de la fonction publique, les CE, les CHSCT, les conventions collectives et les grilles de classifications, etc.

Tout ceci est la mise en œuvre du programme du CNR (Conseil National de la Résistance) élaboré en 1943-1944 et pour lequel la CGT et le PCF ont joué un rôle essentiel, comme on peut le constater dans les batailles politiques qui surviendront après la Libération (qui défend quoi ?).



L'article de l'IHS confédéral se concentre sur deux points importants :



la bataille de la production pour permettre au pays de reconstruire son économie ruinée par la guerre et les pillages de l'Allemagne nazie,



sur la troisième scission de la CGT qui donnera naissance à Force Ouvrière. Rappelons que la première scission, en 1921, fut l'œuvre de Jouhaux et des réformistes qui vont exclure les révolutionnaires de la CGT (anarchistes, anarcho-syndicalistes, communistes...) pour empêcher qu'ils ne deviennent majoritaires, ce qui amènera à la création de la CGTU (unitaire). La seconde scission, en 1939, fut également l'œuvre de Jouhaux et des réformistes et des futurs collaborateurs de Pétain : seront exclus les communistes et les " anciens " de la CGTU.



Discours
de la CGT
au Congrès
de Lille
en 1921

Ce qui nous gêne dans cet article, au demeurant fort intéressant et documenté, c'est la part belle donnée à FO et une « sous-estimation » de l'évolution de la situation internationale et du rôle joué par les Etats Unis et la CIA, pour casser l'unité syndicale qui s'était réalisée dans nombre de pays (France, Italie...), et au niveau international avec la FSM, pour arriver à l'exclusion des ministres communistes dans différents pays et enfin pour mettre en place ce qu'on appellera la "guerre froide ". C'est grâce au financement de la CIA que des organisations scissionnistes, dont FO, ont pu se mettre en place.

Enfin la prise en compte de l'état d'esprit des militants à ce moment-là ne nous semble pas juste. On sortait de la guerre, des restrictions, des rafles, de la chasse aux Résistants et particulièrement aux militants CGT et communistes. Ils avaient " gagné " la guerre et étaient en train de construire une société nouvelle. Alors le retour aux anciennes pratiques politiciennes était mal venu.



Quelques observations dans l'article proprement dit :

On parle, à juste titre, de la CGT membre du CNR. On aurait pu ajouter que le dernier président du CNR fut un dirigeant de la CGT, Louis Saillant, Secrétaire de la Fédération du bois et futur Secrétaire général de la FSM (Fédération Syndicale Mondiale) créée en 1945. Dans l'article, aucune référence n'est faite à la FSM qui regroupait unitairement tous les Syndicats du monde sauf les Syndicats chrétiens.



Louis Saillant



Concernant Jouhaux, dire qu'il fût déporté en Allemagne sans dire dans quelles conditions il a vécu son " emprisonnement " pose question. Rappelons : en 1940, Jouhaux gagne le sud de la France où il essaie de maintenir le contact avec ses amis. Jouhaux est arrêté une première fois en 1941, placé en résidence surveillée puis envoyé au camp de Buchenwald dans un baraquement réservé et chauffé puis au château d'Itter dans le Tyrol autrichien, avec Blum, Daladier, le général Gamelin. On peut se poser la question de savoir si B.Franchon ou Ch.Tillon avaient été arrêtés, est ce qu'ils auraient eu droit aux mêmes faveurs ?



Le château d'Itter



Le camp de Buchenwald



Plus loin, on parle du prestige reconnu à Frachon qui rejaillit sur les dirigeants unitaires qui peu à peu renforcent leurs pouvoirs. Le prestige de Frachon tient au fait qu'il a été le principal responsable de l'organisation clandestine de Buchenwald; il a assuré, avec Duclos et Tillon, la direction de la Résistance communiste en France. De son côté, Jouhaux avant son arrestation en 1942, ne s'est pas mobilisé dans la Résistance entre 1940 et 1942, bien au contraire.



Benoit FRACHON, Charles TILLON, Jacques DUCLOS



Plus loin, le texte de l'IHS confédéral dit : « Avant la fin de 1945, les confédérés (c'est-à-dire Jouhaux et compagnie) peaufinent leur organisation. Désormais, le journal Force Ouvrière remplace « Résistance Ouvrière ». La nouvelle revue plaide pour l'indépendance du syndicalisme et exprime la radicalité des distances que les confédérés prennent vis-à-vis des unitaires. Avec ce journal, c'est la mise en place d'une fraction organisée dans la CGT contrairement aux conceptions de la CGT et donc les prémices d'une scission. Il faut ajouter que dès 1946, la CIA américaine et son agent Irving Brown mettent en œuvre un triple objectif :

1. casser les organisations telles la CGT ou la CGIL italienne pour combattre le communisme,
2. casser la FSM, dirigée par Louis Saillant, organisation unitaire internationale créée en 1945, regroupant les organisations syndicales de tous les pays ;

3. exclure des gouvernements européens tous les ministres communistes (France, Italie, Belgique). Ils y réussirent grâce à ses finances, au soutien et à la collaboration du patronat et de la sociale- démocratie.



Louis SAILLANT, Jacques DUCLOS et Benoit FRACHON

Voici les premiers commentaires et quelques rappels historiques sur le texte de l'IHS Confédéral. Une analyse spécifique de notre collectif CHSIC sera publiée, avant la fin de l'année.





SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE

SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA CHANGE LA
VIE

Nous nous engageons au quotidien à
vous accompagner dans vos
projets.

Car nous savons que se savoir
entouré est nécessaire pour avancer.
Et ça change la vie !

groupe-apicil.com

APICIL Transverse - Association de moyens du Groupe APICIL, régie par la loi du 1er juillet 1901 enregistrée sous le n° SIREN 417 591 971, ayant son siège social au 38 rue François Rabelais 69300 Caluire et Cuire.
GRESHAM Banque - S.A. à directoire et conseil de surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de crédit N°14.120 - siège social : 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08.
APICIL Asset Management - S.A. au capital de 8 058 100 € enregistrée au RCS de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'AMF sous le n°GP98038 - siège social : 20 rue de la Baume - 75008 Paris.
Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN20/FCR023 - 07/2020. Photo : @shutterstock

 GROUPE
APICIL

◆ APRÈS LES DISCOURS GUERRIERS, MACRON SORT LA LOI ACTIVITÉ RÉDUITE MAINTIEN DANS L'EMPLOI.



Nous vivons une époque où tout ce qui avait été construit et conquis pour améliorer notre modèle social est sujet à destruction.

Des choix plus libéraux les uns que les autres font qu'aujourd'hui nous en sommes revenus au début du 20^{ème} siècle.

Une loi d'urgence sanitaire votée sur fond de psychose sanitaire associée à une supercherie gouvernementale qui telle une anguille, fait valider en comité restreint, un samedi soir, une réforme des retraites combattue pendant plus de 4 mois.

Cette loi, qui a appelé toute une série de décrets tout aussi pourris les uns que les autres, nous confirme la volonté d'un patronat revanchard à faire sauter tous les conquies issus de 1936 et de la Libération. Un effort de « guerre » demandé aux salariés nous renvoyant à Germinal, avec des semaines de 60 heures, des suppressions du repos dominical, des réductions du repos hebdomadaire et des accords permettant à l'employeur de nous voler des congés.

Nous en sommes à subir les choix de l'usurpateur de l'Elysée qui déroule le programme dicté par le MEDEF et les chambres patronales. Une propagande entretenue par une gestion catastrophique de la pandémie, où l'incohérence des décisions calamiteuses gouvernementales est le quotidien de tous les salariés et citoyens.

Nous devons nous attendre à la prolifération d'accords de performance collective tous aussi mauvais les uns que les autres, agrémentés du chantage à l'emploi, où les aberrations d'un ministre de l'économie n'ont d'égal; nous citons : « Il vaut mieux perdre un peu sur ses conditions de travail, sur son salaire, que de perdre son travail et d'être au chômage pendant des années ».

Doit-on se prostituer pour garder son emploi ?

Nous devons, au contraire, enfoncer le clou concernant notre projet de société CGT et en l'occurrence notre revendication des 32 heures sans perte de salaire.

Voilà, il était très important de revenir sur la situation sociale pour aborder ce qui va, dans les jours, les semaines et les mois à venir, porter un coup sans précédent au monde du travail et aux salariés qui le composent.

Nous avons tous entendu parler de la loi **ARME** qui s'inscrit dans les discours guerriers tenus par Macron pendant le confinement qui, par sa connotation martiale, laisse entendre le sauvetage du soldat Ryan qui n'est autre que le patronat. Un patronat qui, dans sa grande majorité continue à délivrer des dividendes aux actionnaires, mais pleurent les aides publiques pour s'en sortir. **Des cash-flows à faire pâlir les plus grosses banques mondiales** mais, faute de pouvoir continuer à augmenter marges et profits **nous font croire qu'ils ne pourraient plus maintenir les emplois.** Des syndicats, eux-mêmes, comme SUD Michelin Bourges, se mettent à la place du patron et annoncent par voie de presse qu'il ne pourrait pas en être autrement au vu de la baisse d'activité.

Cette loi **Activité Réduite pour le Maintien dans l'Emploi** a pour finalité de permettre aux employeurs de maintenir leur compétitivité en faisant de la productivité le seul curseur du maintien des salariés dans l'emploi.

« Patrons, demandez ce dont vous avez besoin, Macron et ses godillots vous le donneront ! »

Depuis les années 2 000, le dévoiement des 35 heures dans les entreprises a vu arriver la notion de temps de travail effectif et de temps de présence. En langage ouvrier cela veut dire qu'ils prennent en compte les moments où tu produis pour les congés et le repos compensateur seuls et qu'ils retirent tous les temps de pause et casse-croûte. Plus vulgairement, quand tu rapportes du fric et quand tu ne rapportes rien.

Eh bien nous y sommes, les patrons avaient besoin d'un système leur permettant d'avoir l'optimisation du temps de travail avec une flexibilité à l'extrême, financée par l'Etat.

Ce patronat va pouvoir faire trimer les salariés sur un engagement de la moindre seconde au travail et faire payer à l'État le temps de repos forcé.

Le travail à la carte, énormément développé dans nos entreprises, va entrer dans une nouvelle dimension où en plus de diriger et d'organiser la vie privée des salariés, les patrons la feront financer par nos impôts.

Nous allons dans ce dossier décrypter l'ensemble de cette loi et de son décret afin de bien faire comprendre qu'elle n'est pas d'utilité publique et encore moins juste pour les salariés qui vont la subir.

La Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (1).

***Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.**

Voilà le parfait exemple d'une loi fourre-tout qui n'a que la volonté de noyer les citoyens et les salariés dans le flou le plus complet. Une loi qui traite de l'activité partielle et d'un tas de mesures sans aucun rapport, comme le code d'entrée et de séjour des étrangers, l'organisation et la transformation du système de santé, le droit d'asile et, pour couronner le tout, la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Nous devons revenir sur les acronymes parlant de l'activité partielle qui, en un mois, sont passés par la loi ARME, à l'APLD pour se terminer en DSAP.

L'évolution de ces sigles réside dans le choix d'un terme inapproprié et déplacé utilisant le terme « Activité Réduite Maintien dans l'Emploi » associé au discours guerrier du Président pendant le confinement. Ces allocutions où le terme de "guerre" fut utilisé plus d'une douzaine de fois, ont totalement ulcéré les citoyens ayant connu cette triste période qui a vu des millions de personnes mourir. Vouloir changer ce mot ARME, revenait à utiliser l'acronyme Activité Partielle Longue Durée qui existait en 2013, mais laissait entendre une confusion possible entre des critères de la

loi passée et de la nouvelle, qui ont complètement écarté la responsabilité de l'entreprise. C'est pourquoi le terme définitif de cette loi de précarité, de flexibilité et de reculs sociaux pour les salariés a fini par s'appeler Dispositif Spécifique d'Activité Partielle.

Faut-il un accord pour la mise en place du DSAP ?

Oui il y a besoin d'un accord pour que l'entreprise puisse bénéficier de ce dispositif .

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif **S**OUS **R**éserve de la **C**onclusion d'un **A**ccord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu. Le texte doit définir la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Il peut être défini unilatéralement si l'employeur décide d'appliquer un accord de branche étendu. C'est pourquoi, si accord de branche il y a, il faut qu'il soit de haute teneur car il donnera la possibilité à l'employeur de ne pas faire de négociation dans l'entreprise même, là où les Organisations Syndicales sont implantées.

Un tel accord ne peut pas être négocié sans avoir le rapport de force qui s'impose afin de ne pas laisser l'employeur et les syndicats d'accompagnement renvoyer les salariés au début du 20^{ème} siècle.



Temps de travail ou plutôt temps d'activité partielle ?



Dans ce système d'APLD ou plutôt de DSAP, nous aurons l'inversion des demandes. Nous ne serons pas à négocier le temps de travail mais le temps où le salarié sera mis en activité partielle.

Une activité partielle qui ne sera plus, comme par le passé, demandée au niveau d'une entreprise mais saucissonnée au niveau d'un atelier, d'un secteur et, bien plus grave, au niveau de chaque salarié.

Une opportunité rêvée est donnée à l'employeur, qui aura à sa guise le pouvoir de disposer du nombre de salariés qu'il aura défini pour son organisation du travail optimale.

L'article 1 du décret est parfaitement clair sur le sujet, le 2^{ème} alinéa du titre 1 stipule :

- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif :

Dans l'écriture de cet alinéa vous comprendrez la distinction précise faite entre les deux. Les activités qui comprennent un sens global à la demande « Atelier, Secteur, Unité de production » et le sens individuel qui s'adresse directement aux salariés.

Patronat et gouvernement voudraient nous faire croire qu'ils feront aussi des efforts !

Dans ce même article, nous ne reprendrons pas l'ensemble des alinéas, mais le 1^{er} alinéa du titre 2 vaut que l'on s'y arrête quelque peu. Tout d'abord, le titre 2 n'est pas aussi affirmatif que le titre 1 qui, lui, définit les modalités de l'accord alors que le titre 2, lui, stipule ce qu'il peut notamment prévoir.

II. - L'accord peut notamment prévoir :

1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

En clair, nous comprenons tout de suite pourquoi il n'est pas aussi affirmatif que le titre 1, car demander aux parasites que sont les actionnaires de faire des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés est une véritable déclaration de guerre envers les travailleurs. Demander, comme chez Michelin par exemple, de réduire les dividendes de 614 millions à 350 millions d'euros et que cela s'apparenterait aux mêmes efforts demandés aux salariés est une insulte. Un salarié Michelin qui perçoit 1600 € net de salaire (10,54 €/h) avec le risque d'avoir demain 60 h d'activité partielle à 70 % de son salaire lui occasionnerait, à minima, une perte de 160 €. Avec un salaire ne permettant pas de vivre, voire même à peine de survivre, il faudrait qu'il y arrive avec 160 € de moins.

C'est encore et comme toujours ceux qui vivent avec plusieurs dizaines de milliers d'euros par mois qui vont expliquer à ceux qui vivent avec 1500 € comment il faut faire !

Continuons sur le temps d'activité partielle et comment il s'applique.

Comme le stipule l'article 4 du décret du 28 juillet, le temps d'activité partielle pourrait atteindre **40 % de la durée légale du travail soit 60h39 sur 151h67 mensuelles ou 14h00 sur 35 heures hebdomadaires**. Cette proportion d'activité partielle est totalement insupportable pour le salarié qui se trouverait alors plongé dans une misère sociale sans précédent.

Comment et pourquoi le salarié serait dans l'acceptation de cette situation provoquant une précarité absolue tout simplement avec comme objectif de pouvoir garder son emploi ? Mais le pire reste la possibilité donnée à l'employeur d'aller jusqu'à 50 % après acceptation par **l'autorité administrative, « le préfet »**.

Qu'est-ce que vient faire le préfet dans le domaine de la DIRECCTE ?

Oui, maintenant ce n'est plus à la DIRECCTE de traiter ce qui est du droit du travail mais au préfet dont dépend le département. Quand un Gouvernement entend verrouiller tous les compartiments de la démocratie, c'est qu'il est dans la crainte de ne plus maîtriser l'ensemble des sujets.

Il est tout de même invraisemblable de pouvoir donner la possibilité à l'employeur de passer de 40 % à 50 % avant même d'avoir pris les dispositions concrètes

d'organisations du travail et de mettre les salariés en APLD.

Cette autorité administrative « préfet », ne pourrait valider le passage à 50 % que dans des cas exceptionnels résultant de la situation de l'entreprise, mais à lire la loi et son décret, aucune précision sur ce caractère exceptionnel. Ça veut tout dire et ne rien dire à la fois mais en étant aussi générique, ça leur laisse toute la latitude de demander à profusion les 50 %.

Pour la FNIC-CGT, il ne peut y avoir de demande d'activité partielle tant que l'entreprise utilise à outrance la flexibilité.

Comment accepter le travail des jours fériés et des week-ends, des heures supplémentaires faisant des semaines de travail de 40, 48 voire 60 h et en même temps, donner la possibilité de mettre les salariés en activité partielle ?

Ce système de DSAP, servira de variable d'ajustement sur le temps et l'organisation du travail.

L'objectif de gain de productivité maximum, tant attendu et recherché par le patronat, fera de ceux au travail des esclaves, des forçats sans limite et laissera sans travail ceux jugés inutiles par l'employeur. Prenons un exemple pour illustrer les gains de productivité que leur a donnés la loi ARME/DSAP.

« Une équipe de 10 salariés sur un secteur dont 2 salariés sont là pour effectuer des relèves sur les temps de pause et casse-croûte ou tout simplement du renfort. Dans une logique d'optimisation du temps et des forces de travail, le taulier fera le choix d'organiser le travail sans les salariés détachés nécessaires à maintenir des conditions de travail acceptables. Il obligera, par des heures ou des jours supplémentaires les salariés au travail, à compenser l'absence des 2 autres salariés, qui seront eux restés à la maison, payés par nos impôts à 70 % du brut, et ce, sur une durée annuelle pouvant atteindre 40 % ».

Nous devons revendiquer le complément des salaires à 100 % par l'entreprise lorsqu'elle décidera de mettre les salariés en activité partielle après avoir arrêté le travail des jours fériés, des week-ends et des heures supplémentaires et le maintien à 100 % des salaires lorsqu'elle continue de verser des dividendes à ses actionnaires. Dans tous les cas, qu'il s'agisse du maintien ou du complément des salaires à 100 %, les cotisations sociales seront calculées sur les 100 % (70 % de l'indemnité activité partielle et les 30% de complément).



Continuons avec les différences fondamentales entre l'accord d'APLD « ARME/DSAP » de juin 2020 et ceux de 2009 et de 2013.

La formation professionnelle :

Le patron ne reculera pas devant l'utilisation des droits individuels comme le CPF et la formation professionnelle en usine, payés par l'activité partielle. Il sera, comme d'habitude et à plus grande échelle, question de détourner les fonds de la formation professionnelle pour le paiement de la main-d'œuvre et cela sous conditions et au tarif de l'activité partielle.

Comme décrit dans les articles L5122-1 et 2, l'indemnité horaire, qui était de 100 % avec le précédent accord d'APLD, est aujourd'hui non fixée. Elle sera égale à une part de la rémunération versée par l'employeur **quand elle sera fixée par décret**. À ce jour, c'est bien 70 % du brut mensuel sur 151h67 et non les forfaits réellement pratiqués dans les entreprises. Ce qui revient à comprendre que les salariés en formation professionnelle nécessitant la présence sur machine « comme précisé dans l'article L6313-1 1^{er}, 3^{ème} et 4^{ème} alinéas » ou en atelier seraient à même de continuer un travail créant une richesse tout en étant payés en activité partielle avec un contrat de travail suspendu.



Il est impensable de lire et de comprendre qu'il sera donné la possibilité à l'employeur d'avoir des salariés en activité partielle présents dans l'entreprise, déclarés en formation professionnelle. Ces salariés, dont le contrat de travail est suspendu du fait d'être déclarés en activité partielle, pourront, sous couvert d'une formation professionnelle, être sur des machines et produire. Cela s'appelle tout simplement du travail dissimulé, plus connu sous le nom de "travail au noir".

Il y aura aussi le détournement du CPF qui, pour rappel, est un système de formation personnelle, mais encore une fois, ce qui est du ressort de l'individu est dévoyé pour l'entreprise.

La volonté de mettre les salariés en formation CPF pour des formations professionnelles internes à l'entreprise sera du détournement de fonds de la formation professionnelle pour le paiement de la main d'œuvre.

C'est un véritable holdup, ou nous pourrions plutôt dire le jackpot, car au-delà d'une prise en charge de l'Etat, c'est un salarié totalement gratuit dont va bénéficier ce patronat.

Ces salariés viendront grossir le rang des 225 millions d'euros de fraudes à l'activité partielle.

Article L5122-2

Modifié par [Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 16 \(V\)](#)

Les salariés placés en activité partielle peuvent bénéficier, pendant les périodes où ils ne sont pas en activité, de l'ensemble des actions et de la formation mentionnées aux [articles L. 6313-1](#) et [L. 6314-1](#) réalisées notamment dans le cadre du plan de formation.

Dans ce cas, le pourcentage mentionné au II de l'article [L. 5122-1](#) est majoré dans des conditions prévues [par décret en Conseil d'Etat](#). Au 30/09/20 il n'existe toujours pas !

Article L5122-1

Modifié par [Loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 - art. 272 \(V\)](#)

I. - Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération imputable :

-soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;

-soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle [individuellement et alternativement](#).

II. - Les salariés reçoivent une indemnité horaire, versée par leur employeur, correspondant [à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par décret en Conseil d'Etat](#). L'employeur perçoit une allocation financée conjointement par l'Etat et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage. [Une convention conclue entre l'Etat et cet organisme détermine les modalités de financement de cette allocation](#).

[Le contrat de travail des salariés placés en activité partielle est suspendu pendant les périodes où ils ne sont pas en activité.](#)

III. - L'autorité administrative

Avec l'activité partielle "DSAP", il n'y a plus aucune interdiction de licencier, que ce soit par la mise en place de PSE, de RCC ou de PDV.



Lors de la mise en place des APLD de 2009 et de 2013, l'entreprise qui faisait une demande de convention APLD à la DIRECCTE, avait, dans ses engagements, l'interdiction de tout licenciement pendant le double de la durée de la convention. Si la convention était passée pour 6 mois c'était 1 an sans pouvoir licencier et les patrons qui choisissaient 1 an s'engageaient à ne pas licencier pendant 2 ans au minimum.

Le fait que les demandes d'activité partielle pourront être individualisées secteur par secteur fera qu'il n'y aura plus de globalité de la demande. Cela laissera toute latitude au patron pour continuer à licencier dans le secteur « PSE, RCC, etc... » où la demande n'a pas été faite et procéder au remplacement par la suite.

Ci-dessous un extrait du décret du 28 juillet qui confirme la possibilité que la demande d'activité partielle ne s'effectue plus au niveau de l'entreprise.

« le texte précise les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle prévu jusqu'au 30 juin 2022 pour les employeurs faisant face à une réduction d'activité durable, ses modalités de mise en œuvre ainsi que les règles d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs concernés. Il précise que l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou le document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, soumis à la validation ou l'homologation de l'autorité administrative, **devra notamment définir les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique**, la réduction maximale de l'horaire de travail et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ».

Dans la plus grande hypocrisie, ce gouvernement de godillots au service du patronat ose inscrire dans l'article 2 du décret du 28 juillet :

Article 2

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Cela s'inscrit dans la même logique que le plan de relance des 100 milliards d'euros offerts par le gouvernement au patronat, sans aucune contrepartie en termes de maintien ou de développement de l'emploi : ces patrons pourront percevoir le remboursement de l'activité partielle tout en continuant à licencier, tout simplement en prétextant des « circonstances exceptionnelles » définies par eux-mêmes.



Nous terminerons par l'impact de l'activité partielle sur nos retraites et sur nos complémentaires. Le manque de cohérence de ce gouvernement s'entend bien sûr sur la gestion sanitaire de la crise Covid mais de la même manière sur les systèmes mis en place par des lois, des ordonnances et des décrets qu'eux-mêmes ne maîtrisent plus.

Une chose est très facile à comprendre, c'est que l'entreprise qui déclare les salariés en activité partielle est exonérée des cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale et de retraite complémentaire Agirc-Arrco mais reste assujettie à la CSG et à la CRDS.

Concernant la complémentaire, l'attribution des points Agirc-Arrco n'intervient **qu'après la 60^{ème} heure** indemnisée, et n'est financée que par les caisses Agirc-Arrco puisqu'aucune cotisation n'est reversée par les entreprises.

C'est tout le système des complémentaires qui, par son manque de rentrées de cotisations sociales, va être mis en péril. Par exemple un salarié qui travaille à temps plein et qui serait en AP à 40 %, une fois les 60 premières heures d'AP, déduites devra être pris en charge par l' Agirc-Arrco pendant 582 heures et 743,5 heures pour 50 %.

Aucune de nos caisses ne pourra résister à ce déferlement d'exonérations de cotisations sociales alors que les nantis percevront des milliards d'euros d'aides publiques.

Après avoir parcouru cette nouvelle loi de régression sociale, on constate une nouvelle fois, qu'elle n'apporte que des réponses à la bourgeoisie alors que les véritables réponses se retrouvent dans notre projet de société.

En conclusion, pour qu'il n'y ait pas d'impact sur nos salaires et nos droits, il faut exiger la neutralisation des périodes d'activité partielle dans tous les accords de branches professionnelles, de groupes, d'entreprises et d'établissements :

- en demandant que l'activité partielle ne soit pas imposée dans les entreprises qui font des heures supplémentaires, qui obligent le travail des jours fériés et des week-ends,
- en demandant la prise en charge à 100 % cotisations sociales comprises, par l'entreprise de l'activité partielle en cas de reversement de dividendes ou du maintien des rémunérations indécentes,
- en demandant le complément des 30 % du brut dans les entreprises qui ne versent aucun dividende (les 30 % venant compléter les 70 % de l'Etat), avec maintien des cotisations sociales sur les 30 %,
- en demandant le maintien de nos droits à la retraite du fait que le contrat de travail est suspendu lors de l'activité partielle,
- en demandant le maintien de nos droits aux congés payés, pour la même raison que précédemment,
- en demandant l'interdiction du cumul entre activité partielle et toute procédure de licenciement, PSE, RCC, PDV... ,
- en demandant le maintien des dotations du CSE car les salariés en activité partielle ne sont plus pris en compte dans la masse salariale,
- en demandant que la formation soit prise en charge à 100 %,
- en demandant la suppression des mutations entre ateliers pour que le patron puisse choisir ses victimes de l'activité partielle,
- en demandant la protection des salariés reconnus handicapés, en reclassement suite à AT/MP ou ALD, etc.



CONSTRUISONS LE RAPPORT DE FORCE NÉCESSAIRE À LA NÉGOCIATION.

Nous proposons la réduction du temps de travail à 32 heures. Ce qui vient, de fait, couper court à la loi d'urgence sanitaire du 23 mars qui donne la possibilité aux marchands d'esclaves de nous faire travailler 60 heures 7 jours sur 7.

Nous proposons la reconnaissance de la pénibilité au travail par des départs anticipés, tordant le cou à la mise en place des Ruptures Conventionnelles Collectives qui ne sont que des licenciements déguisés avec des transferts de prises en charge des mesures d'âge sur nos caisses solidaires. Pour 2018 ces Ruptures Conventionnelles Collectives et Individuelles ont coûté 7 milliards aux caisses chômage, alors qu'elles n'auraient dû être financées que par le patronat.

Nous proposons la fin des exonérations de cotisations sociales afin que notre système de Sécurité sociale, toutes branches confondues, réponde aux besoins de la population comme le Conseil National de la Résistance l'avait déterminé.

Les textes qui régissent cette loi ARME/DSAP

Voici les textes qui régissent cette loi ARME/DSAP

JORF n°0149 du 18 juin 2020

Texte n°1

LOI n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne (1)

A la lecture de cette loi par la Fédération, nous avons, sur les 61 articles qui la composent, seulement repris les articles qui sont en lien direct avec la mise en place de l'activité partielle.

Article 6

I. - Par dérogation aux titres II et IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en activité partielle bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération sur le fondement de stipulations conventionnelles : d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables à un fonds de solidarité pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.

II. - Par dérogation aux titres II et IV du livre Ier de la troisième partie du code du travail et aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, un accord d'entreprise ou de branche peut : autoriser la monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie de leur congé annuel excédant vingt-quatre jours ouvrables, sur demande d'un salarié placé en activité partielle en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie, le cas échéant.

III. - Les jours de repos conventionnels et de congé annuel mentionnés aux I et II du présent article susceptibles d'être monétisés sont les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps.

IV. - Les jours de repos conventionnels mentionnés aux I et II du présent article sont ceux

prévus par un dispositif de réduction du temps de travail maintenu en vigueur en application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, par un dispositif de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail et ceux prévus par une convention de forfait conclue sur le fondement de la section 5 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la troisième partie du même code.

V. - Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés en application des I et II du présent article **ne peut excéder cinq jours par salarié**.

VI. - Les I à IV s'appliquent à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 41

I. - Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de covid-19, jusqu'au 31 décembre 2020 et par dérogation aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail, un accord collectif d'entreprise peut :

1° Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le présent 1° n'est pas applicable aux contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 du code du travail ;

2° Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats, prévu à l'article L. 1244-3 du même code ;

3° Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu au même article L. 1244-3 n'est pas applicable.

II. - Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidé-

mie de covid-19, jusqu'au 31 décembre 2020 et par dérogation aux articles L. 1251-6, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du code du travail, un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice mentionnée au 1° de l'article L. 1251-1 du même code peut :

1° Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ;

2° Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats, prévu à l'article L. 1251-36 dudit code ;

3° Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu au même article L. 1251-36 n'est pas applicable :

4° Autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus à l'article L. 1251-6 du même code.

III. - Les stipulations de l'accord d'entreprise conclu en application des I et II du présent article sont applicables aux contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020.

IV. - Par dérogation à l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de l'accord d'entreprise conclu en application des I ou II du présent article prévalent sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet.

Article 53

I. - Il est institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

L'employeur peut bénéficier de ce dispositif sous réserve de la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou de la conclusion d'un accord collectif de branche étendu, définissant la durée d'application de l'accord, les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements spécifiquement souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu de l'accord.

II. - L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application d'un accord de branche mentionné au I élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations de l'accord de branche et définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi.

Les conditions d'application et de renouvellement du document sont précisées par le décret mentionné au même I.

III. - L'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe mentionné au I ou le document mentionné au II est transmis à l'autorité administrative pour validation de l'accord ou homologation du document.

L'accord de branche est étendu dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail.

IV. - L'autorité administrative valide l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe mentionné au I du présent article dès lors qu'elle s'est assurée :

1° Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;

2° De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions mentionnées au même I.

La procédure de validation est renouvelée en cas de conclusion d'un avenant de révision.

V. - L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application d'un accord de branche, après avoir vérifié :

1° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;

2° La présence de l'ensemble des dispositions mentionnées au I ;

3° La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;

4° La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi mentionnés au II.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

VI. - L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné au I et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document élaboré par l'employeur mentionné au II.

Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité social et économique lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.

Le silence gardé par l'autorité administrative pendant les délais prévus au premier alinéa du présent VI vaut décision d'acceptation de validation ou d'homologation. Dans ce cas, l'employeur transmet une copie de la demande de validation ou d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et écono-

mique lorsqu'il existe et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires lorsqu'elles existent.

La décision de validation ou d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

VII. - Pour l'application du présent article, le pourcentage de l'indemnité et le montant de l'allocation peuvent être majorés dans des conditions et dans les cas déterminés par décret, notamment selon les caractéristiques de l'activité de l'entreprise.

VIII. - Ne sont pas applicables au régime d'activité partielle spécifique prévu au présent article

1° Le second alinéa de l'article L. 5122-2 du code du travail ;

2° L'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;

3° Les stipulations conventionnelles relatives à l'activité partielle, conclues avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

IX. - Le présent article est applicable aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation, dans les conditions prévues au III, au plus tard le 30 juin 2022.

JORF n°0186 du 30 juillet 2020

Texte n°37

Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable

Publics concernés : employeurs, salariés, tiers mandataires, Agence de services et de paiement.

Objet : modalités de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une réduction d'activité durable.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le texte précise les conditions de recours au dispositif spécifique d'activité partielle prévu jusqu'au 30 juin 2022 pour les employeurs faisant face à une réduction d'activité durable, ses modalités de mise en œuvre ainsi que les règles d'indemnisation applicables aux salariés et aux employeurs concernés. Il précise que l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou le document élaboré par l'employeur s'appuyant sur un accord collectif de branche étendu, soumis à la validation ou l'homologation de l'autorité administrative, **devra notamment définir les activités et les salariés concernés par l'activité partielle spécifique, la réduction maximale de l'horaire de travail et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.**

Références : le décret, ainsi que les dispositions du code du travail qu'il modifie, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment ses articles R. 5122-1 à R. 5122-26 ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, **notamment son article 53 ;**

Vu le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;

Vu le décret n° 2020-794 du 26 juin 2020 relatif à l'activité partielle ;

Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation profession-

nelle en date du 6 juillet 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Article 1

I. - L'accord collectif auquel est subordonné le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée comporte un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

L'accord définit :

1° La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

2° Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;

4° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

5° Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

II. - L'accord peut notamment prévoir :

1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;

3° Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

III. - Le document élaboré par l'employeur en application du II de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations de l'accord de branche étendu. Il comporte les éléments prévus au I et en particulier les engagements spécifiques souscrits par l'employeur en matière d'emploi. Il peut être renouvelé, dans le respect

de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

IV. - Sauf stipulation contraire de l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe validé par l'autorité administrative ou de l'accord collectif de branche étendu, les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 2

L'employeur adresse à **l'autorité administrative**, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements mentionnés aux 4° et 5° du I de l'article 1er. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'Agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pendant la durée de recours au dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements mentionnés au 4° du I de

l'article 1er ne sont pas respectés.

Article 3

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de trente-six mois consécutifs.

Article 4

La réduction de l'horaire de travail mentionnée au 3° du I de l'article 1er ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

Article 5

La demande de validation de l'accord collectif ou d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée de l'accord ou du document. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation ou de validation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe, et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales signataires.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est

renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.

Article 6

L'autorité administrative mentionnée aux articles 2, 3, 4 et 5 est le préfet du département où est implanté l'établissement concerné par l'accord ou le document.

Lorsque l'accord ou le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le préfet compétent est celui, parmi ceux de ces départements, auquel l'employeur adresse sa demande de validation ou d'homologation. Dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique est confié, pour chaque établissement, au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

Article 7

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à :

1° : 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance, pour les accords transmis à l'autorité administrative avant le 1er octobre 2020 ;

2° : 56 % de cette rémunération pour les accords transmis à l'autorité administrative à compter du 1er octobre 2020.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 euros. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au troisième alinéa de l'article R. 5122-18 du même code.

Article 8

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à **70 % de sa rémunération brute** servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum

interprofessionnel de croissance.

Article 9

I. - Le dispositif spécifique d'activité partielle institué par l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 susvisée ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

II. - Les dispositions du chapitre II du titre II du livre Ier de la cinquième partie de la partie réglementaire du code du travail sont applicables au dispositif spécifique d'activité partielle, à l'exception des articles R. 5122-1 à R. 5122-4, R. 5122-6, R. 5122-7, R. 5122-9, R. 5122-10, R. 5122-12, D. 5122-13 et des deux premiers alinéas de l'article R. 5122-18.

Pour l'application de l'article R. 5122-5 du code du travail au dispositif spécifique d'activité partielle, la référence à la décision d'autorisation expresse ou tacite prévue à l'article R. 5122-4 du même code s'entend comme la référence à l'autorisation d'activité partielle spécifique prévue à l'article 5 du présent décret.

III. - Les dispositions du décret du 16 avril 2020 et de l'article 5 du décret du 26 juin 2020 susvisés sont applicables, jusqu'au terme fixé pour leur application, au dispositif spécifique d'activité partielle.

Article 10

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux accords collectifs et aux documents transmis à l'autorité administrative pour extension, validation ou homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Article 11

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion est chargée de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.



Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



ASSISES NATIONALES POUR UN CHANGEMENT DE SOCIÉTÉ

MARTIGUES, LES 29 et 30 OCTOBRE 2020

Les travailleurs, (des ouvriers jusqu'aux cadres), les retraités, les privés d'emplois, les étudiants, subissent les effets du maintien d'un régime économique incapable de répondre aux besoins du plus grand nombre. Ce régime économique, c'est le capitalisme.

Face à cela, il existe deux options :

- ➔ Se limiter à obtenir les conséquences les moins lourdes possibles pour les salariés.
- ➔ Lutter pour s'attaquer aux causes, à savoir poser la question d'une autre manière de produire les biens et les services nécessaires à notre société.

Les "Marches pour l'Emploi et la Dignité", qui convergeront vers Paris le 17 octobre lors d'une manifestation nationale, visent à poser cette question par le « fait » et non pas seulement par les « idées », ou en lançant des appels dans le vide, ou des slogans utopiques :

« Comment construire concrètement une démarche de luttes qui réponde aux revendications de la vie quotidienne (pouvoir d'achat, conditions de travail et de vie, sécurité et protection sociale, libertés) et à la fois, à imposer une autre société que celle de la loi de la jungle libérale ? »

Cette question d'un plan d'action construit, dont le 17 octobre sera une étape, doit être débattue, décidée et mise en œuvre de manière large par les travailleurs. C'est pourquoi la FNIC-CGT, avec d'autres Fédérations et des Unions Départementales, appelle massivement ses Syndicats à participer aux Assises Nationales pour un changement de société qui se tiendront **les 29 et 30 octobre à la Halle de Martigues (13)**.

Ces Assises doivent être le lieu d'impulsion et de luttes coordonnées pour parvenir à une autre logique économique que celle de la « compétitivité » subventionnée par l'argent public et alimentée par les licenciements et la précarité.

Les Syndicats rencontrant des difficultés financières pour les frais de déplacement et l'hébergement peuvent se rapprocher de la Fédération qui apportera sa solidarité.

**LES 29 ET 30 OCTOBRE,
TOUTES ET TOUS À
MARTIGUES POUR LA
RIPOSTE GÉNÉRALE !**

**Bulletin
de participation**



ASSISES NATIONALES

« Pour un changement de société »
Jeudi 29 et vendredi 30 octobre 2020
À la Halle de Martigues



Le syndicat CGT _____
Branche d'activité _____
Localité _____ dép. _____

☑ Envisage la participation de / _____ / Camarades

- Bulletin de participation à retourner à la FNIC CGT, case 429, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil
Fixe : 01.84.21.33.00 Email : contact@fnic-cgt.fr

FNIC CGT Case 429 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.84.21.33.00 / <http://www.fnic-cgt.fr> / E-mail : contact@fnic-cgt.fr
Montreuil, 30/09/20 - CI/SS/2020-0122

Chimie (10044) • Caoutchouc (10045) • Industrie pharmaceutique (10176) • Répartition pharmaceutique (10281) • Fabrication pharmaceutique à façon (10282) • Laboratoires d'Analyses Médicales (10283) • Navigation de plaisance (1432) • Officines (1506) • Pétrole (1508) • Plasturgie (1509) • Négocier et prestations de services médico-techniques (1510)

Groupe 3e la zen attitude



un interlocuteur unique
pour répondre à tous vos besoins

Metz
1 Avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 01
Tel : 03 87 17 32 60

Autres bureaux
Marseille, Reims, Roubaix

Paris
15, rue faubourg Montmartre
75009 Paris
Tel : 01 55 28 37 60

◆ COMMENT LE MINISTÈRE DU TRAVAIL ET LE MEDEF UTILISENT LA NOTION DE SIMPLIFICATION DE LA PRÉVENTION FACE AUX RISQUES CHIMIQUES.

Le MEDEF, nous le pensons, a suggéré au ministère du travail de simplifier la prévention pour les employeurs qui exposent les travailleurs à des substances chimiques dangereuses.

Leur argumentaire est simple, comme dans les TPE, PME et autres entreprises, les obligations des patrons ne sont pas respectées, la simplification s'impose !

Les propositions du patronat et du Gouvernement sont donc de passer par des décrets pour donner aux employeurs la possibilité de ne plus effectuer de mesures sur les lieux de travail exposant les salariés à des produits dangereux soumis à des Valeurs Limites d'Exposition Professionnelle. Une simple revue documentaire ou l'application d'un référentiel de branche suffirait à prévenir la santé des salariés. **Nous savons tous qu'un document élimine le risque !**

Dans le décret proposé, nous exigeons que la notion de « simplification » soit retirée de tout préalable à la réflexion sur la prévention.

Seule la question de l'efficacité de la protection stricte et complète de la santé des travailleurs doit guider l'action. L'efficacité de la protection, et donc de la prévention des salariés, reste la principale solution pour préserver leur santé. La simplification peut renforcer la prévention dans certains cas, lorsqu'il s'agit d'un alignement par le haut. Nous nous devons de rappeler que ce sont les exigences de dérogations obtenues par le patronat qui ont historiquement alourdi les textes.

Une inégalité de traitement et de droits entre les salariés en termes d'exigence de prévention n'est pas acceptable.

Nous savons que, dans les grandes entreprises, les accidents de travail et les maladies professionnelles confirment que la prévention n'est pas optimale, mais, en ce qui concerne les salariés travaillant pour des petites, moyennes entreprises, sous-traitants, intérimaires, indépendants, ces travailleurs-là sont encore moins protégés. Un manque de prévention dû aux pressions exercées par les donneurs d'ordres et des contraintes sur les marchés savamment organisées. Il n'y a pas de bon ou de mauvais cancer d'origine professionnelle selon que l'employeur disposerait de plus ou moins de moyens pour évaluer et prévenir les

risques professionnels. Une politique publique de prévention et encore moins une législation ne peuvent entériner un écart de droits à la protection de la santé au travail.

Est-ce constitutionnel et juste, d'entériner un écart de traitement et de droits des travailleurs en matière de prévention des risques professionnels, selon que l'on travaille dans une petite ou une grande entreprise ?

Nous revendiquons un positionnement de principe sur les mesures de prévention les plus protectrices, alignées sur les études scientifiques les plus contraignantes, et sur les législations nationales ou européennes les plus exigeantes.

Tant que l'absence de danger d'un produit, dans les conditions de son usage, n'a pas été démontrée, les mesures de prudence les plus protectrices sont à retenir, y compris pour des produits à usage professionnel courant.

⇒ Suppression des produits sans traçabilité du danger autant que possible.

⇒ Substitution des produits dangereux par des produits sans impact délétère ou reconnus strictement comme moins dangereux.

Ainsi, il convient de réaffirmer les principes généraux prévention pour tous ([articles L. 4121-1 à L. 4121-5](#)), en particulier [l'article L. 4121-1](#) :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »

Et de conclure avec [L. 4121-2](#) : notamment,

« Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités » et son application à travers la mise en place d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (R4121-1 à R4121-4).

C'est une nouvelle attaque sur les droits fondamentaux que représentent la santé et le bien être des travailleurs, pour qui, nous la CGT, faisons de cette priorité notre lutte au quotidien.

Nos vies valent plus que leurs profits.



REÇU SYNDICAL ✂

POUR PAIEMENT DES COTISATIONS 2019

Nom du syndicat :

Adresse :

Fédération Nationale des Industries Chimiques
Affiliée à la Confédération Générale du Travail

Le trésorier du Syndicat (ou section syndicale) de :

certifie avoir reçu de la part de

la somme de € au titre de la cotisation syndicale 2019.

Le règlement a été effectué :

en espèces ☐

par chèque ☐

par prélèvement automatique ☐

Nombre de versements :

Le trésorier du syndicat



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES