



# Accord « Coronavirus »

Propositions de la CGT

Réunion téléphonique 2 avril 2020

# Préambule

---

- Nos demandes :
  - Adopter un schéma vertueux : dispositions qui vont au-delà des dispositions légales
  - Négocier en tenant vraiment compte des besoins de l'entreprise et des salariés
  - Respecter le principe de loyauté :
    - Se mettre d'accord sur un diagnostic de départ de la situation pour définir une « thérapie » pertinente (information complète de la part de l'employeur)
    - Co-construire un accord entre la direction et les organisations syndicales
    - Faire une évaluation qualitative de l'accord

# Objectif de l'accord

---

1. Respect du Code du travail en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs...
2. Tout en minimisant l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique de l'entreprise...
3. Et en préservant les moyens de vie des travailleurs (garantie d'emploi et de maintien de salaire).

# 1. Mesures de prévention et de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs



- Liste exhaustive des mesures mises en place par l'employeur :
  - Communications directes
  - État des équipements de protection
  - Cellule de crise (rôle et actions)
  - ...

## 2. Impacts économiques sur l'activité de l'entreprise

- Impact chiffré sur la situation actuelle :
  - Retard sur le budget prévisionnel
  - Comparaison de l'activité par rapport à l'année dernière
- Prévisions d'activité d'ici la fin de l'année 2020
- Date prévisionnelle de « retour à l'activité normale »

# 3. Garantie d'emploi et de maintien de salaire



- Inquiétudes des salariés par rapport à la baisse d'activité et aux conséquences financières prévisibles à très court terme. Attente de mesures solidaires de la part de la direction.
- Modalités du chômage partiel (demande d'information complète de la part de la direction)
- Demandes :
  - Réduction du recours à l'emploi occasionnel et à l'intérim
  - Engagement de la direction à un maintien de l'emploi pendant cette période de crise sanitaire et exclusion d'un plan de licenciement à terme
  - Maintien de la rémunération totale actuellement perçue par chaque salarié

# Commission de suivi

---

- Objectifs
  - Résoudre les éventuelles difficultés qui seraient susceptibles d'apparaître lors de la mise en place et au fur et à mesure de son application
  - Procéder à un bilan de l'accord

# Pistes possibles pour le maintien de la rémunération intégrale des salariés non-cadres



- Supprimer les bonus de l'équipe dirigeante
- Baisser les revenus de l'équipe dirigeante
  - Voir [ici](#) : « Pas de chômage partiel sans baisse des salaires des dirigeants » -> « "Il y a un engagement\* de ne pas verser de dividendes pour les entreprises qui auraient recours aux dispositifs d'Etat, de ne pas procéder à des rachats d'actions et de diminuer de 25% la rémunération globale des dirigeants", a déclaré Agnès Pannier-Runacher lors des questions au gouvernement à l'Assemblée nationale. » (\* engagement de l'Afep)
- Profiter des nouvelles mesures de maintien du salaire à 100%
  - Voir [ici](#) : « Le gouvernement fait un geste supplémentaire pour encourager les entreprises à recourir au chômage partiel sans pénaliser les salariés. La ministre du Travail a annoncé le 31 mars sur BFM Business que le gouvernement allait exonérer de cotisations sociales et fiscales les compléments de salaires que verseraient les entreprises à leurs salariés en chômage partiel.