



meurthe  
moselle

# Cégèt'Infos 54

#3 - 15 avril 2020

## Numéro Spécial épidémie de Covid 19 Analyser le « monde d'avant », préparer le « monde d'après »

### Édito ...

Par Julien HEZARD  
Secrétaire Général de l'UD

#### Pas de blabla, des résultats !

**Cette crise sanitaire sans précédent nous fait mesurer durement les dérives et l'échec des politiques ultra-libérales menées depuis des années.**

Le libéralisme poussé à son paroxysme appauvrit les plus pauvres et enrichit les plus riches. Il remet en cause les principes de notre Sécurité Sociale, il affaiblit notre hôpital public, nos Services Publics.

Depuis trente ans, ces politiques mortifères, à grands coups de délocalisations, ont mis à genoux notre industrie et notre capacité productive toujours au nom de la « concurrence libre et non-fauscée » et du profit à tout prix ! Ceux qui « moquaient » les pays du tiers monde en sont pour leurs frais ! Dans la sixième puissance économique du monde, nous sommes en pénurie de masques ou de respirateurs. Voilà, les conséquences très concrètes des politiques des trente dernières années.

Aujourd'hui, le pays tient debout et face à la pandémie grâce aux soignants bien évidemment, mais aussi aux agents des Services Publics, aux électriciens et gaziers, aux chauffeurs routiers, aux cheminots, aux traminots, aux travailleurs sociaux, aux éboueurs, aux caissières, aux manutentionnaires, aux femmes de ménage etc ...

Souvent dénigrés, stigmatisés, toujours mal-payés, ces travailleurs sont à leurs postes dans des conditions difficiles, avec des moyens de protection parfois dérisoires.

Où sont les premiers de cordée ? Ceux que l'on croise dans les gares et qui ont réussi pour paraphraser le Président de la République ?

On en retrouve certains dans les médias, « éditocrates zélés », qui jouent le rôle de « chien de garde » à l'instar de Jean Quatremer, qui n'a visiblement pour seule qualité d'être né à Nancy. Ce dernier déclarait la semaine dernière que « mettre à genoux l'économie mondiale pour moins de 100 000 morts était irresponsable ». Abject !

Dans l'abjection, Geoffroy Roux de Bézieux, le Président du MEDEF, a également apporté « sa pierre à l'édifice » en déclarant qu'il était temps de retourner au boulot !

Le rôle de la CGT est essentiel dans la période. Nous devons tenir, malgré les difficultés, les « deux bouts » de notre syndicalisme.

À la fois nous devons être le « syndicat de la fiche de paie et du carreau cassé » comme le disait Krazu en protégeant les travailleurs, en imposant des règles sanitaires drastiques dans les entreprises qui travaillent, en arrêtant celles qui doivent l'être, en faisant valoir nos droits, en gagnant le maintien de salaire lorsqu'il y a activité partielle etc...

Mais nous devons aussi travailler à la transformation de la société, une société plus juste, plus solidaire. C'est la démarche que nous développons avec le collectif « plus jamais ça, construisons ensemble le jour d'après ».

Au coeur de la crise sanitaire, les travailleurs n'attendent pas de nous des grands discours, des incantations ou des lendemains qui chantent, mais de la présence, une perspective, des actions, du concret, des résultats ! Démontrons une nouvelle fois l'utilité de notre syndicalisme CGT.

Alors soyons collectivement à la hauteur !

#### Comment joindre l'UD pendant la période de confinement ?

Les locaux de l'UD seront fermés jusqu'au moins le 10 mai 2020. Notre secrétaire administrative est en télétravail. Elle est joignable aux horaires habituels (du Lundi au Jeudi de 8h à 12h et de 13h30 à 17h) au 07.86.97.67.15 ou par mail [secretariat@cgt-ud54.fr](mailto:secretariat@cgt-ud54.fr)

La permanence politique du secrétariat de l'UD, mise en place depuis de nombreuses années continue également à fonctionner. Les camarades de permanence sont joignables au 07.87.81.49.22

#### Guide des bonnes pratiques et obligation de sécurité des employeurs ...

**Malgré la situation sanitaire dramatique à laquelle nous faisons face, le Gouvernement et le Patronat préparent activement la reprise d'activité dans un certain nombre de secteurs non essentiels, en s'appuyant sur la négociation de « guides sectoriels de bonnes pratiques ».**

Ces derniers visent à compléter les dispositions générales du code du travail relatives aux obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité des salariés dans le cadre de la crise sanitaire actuelle. Le Patronat compte ainsi s'exonérer de ses responsabilités envers les salariés.

En effet, dès lors qu'auront été négociés ces guides, le juge pourrait être influencé et avoir tendance à considérer que l'employeur a répondu à ses obligations en suivant strictement les recommandations décrites - même si elles sont partielles ou ne répondent pas aux besoins ou réalités des conditions de travail dans les entreprises. Et ce serait faire peser un risque aux salariés d'être déboutés.

Pour ces raisons, il est impératif de prêter tout d'abord une grande attention à la négociation de ces accords. Nous recommandons également aux syndicats et aux fédérations de ne pas les signer et de communiquer publiquement leurs analyses sur les manquements en matière de protection des salariés.

**C'est à ces conditions que nous pourrions faire valoir les droits des salariés en justice ultérieurement, et faire reconnaître la responsabilité le cas échéant des employeurs.**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique des salariés. La force de cette obligation de sécurité est définie par la Cour de cassation, qui a fait évoluer sa jurisprudence en 2015.

Avant 2015, c'était une obligation de sécurité de résultat. Cela signifiait que pour savoir si la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée, on regardait seulement le résultat, c'est à dire l'état de santé du salarié. Si la santé du salarié était atteinte, la responsabilité de l'employeur était automatique.

Cela valait également pour la prévention des risques : dès lors qu'un employeur exposait un salarié à un risque sans prendre les mesures de protection appropriées, il manquait à son obligation de sécurité de résultat.

De la même manière, la responsabilité de l'employeur pouvait être engagée si le risque se réalisait, quand bien même il aurait pris toutes les mesures nécessaires pour l'éviter.

Depuis 2015, la Cour de cassation a modifié sa jurisprudence en faveur des employeurs. Désormais, si l'employeur justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires, il ne manque pas à son obligation de sécurité même si la santé du salarié est atteinte.

**L'obligation de sécurité est donc maintenant une obligation de moyens renforcée : la responsabilité de l'employeur n'est plus recherchée en fonction de l'atteinte effective à l'état de santé du salarié, mais en fonction des moyens qu'il a mis en oeuvre pour essayer de la préserver.**

L'enjeu est donc désormais de savoir si l'employeur a réellement pris toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé de ses salariés.

Les mesures nécessaires ne sont

pas clairement définies par le Code du travail, qui fait seulement référence à des obligations générales relatives à des actions de prévention, d'information, de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, le tout pour notamment éviter, évaluer et combattre les risques qui ne peuvent pas être évités.

**C'est précisément l'objet des guides de bonnes pratiques en matière de santé et de sécurité que le gouvernement veut établir au niveau des branches dans le cadre de l'épidémie actuelle : définir quelles sont les mesures nécessaires que les employeurs doivent prendre.**

Le risque est que si l'employeur respecte ces bonnes pratiques, un juge considère qu'il a mis en oeuvre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé des salariés et que sa responsabilité ne peut donc pas être recherchée, même en cas de contamination.

**C'est d'ailleurs l'objet de la communication gouvernementale, qui estime que si l'employeur respecte les recommandations sanitaires, il respecte son obligation de sécurité.**

Si les organisations syndicales signent ce type de guide, cela rendra selon nous encore plus compliqué pour les salariés d'engager la responsabilité de leur employeur en cas de contamination, car un juge pourrait considérer qu'en signant, le syndicat a considéré que les mesures prévues par le guide étaient effectivement suffisantes pour que l'employeur respecte son obligation de sécurité.

#### Contact :

Union Départementale CGT de Meurthe et Moselle  
Maison du Peuple - 2 Rue Drouin 54 000 NANCY  
03.83.32.37.58  
[secretariat@cgt-ud54.fr](mailto:secretariat@cgt-ud54.fr)  
<http://www.cgt-ud54.fr/>  
Page Facebook : UD CGT de Meurthe et Moselle

## Les postiers au service des plus démunis ...

**D**epuis le 6 avril, les bureaux de Poste connaissent une affluence record pour cette période dite de prestations sociales dans ce contexte inédit de crise sanitaire.

Chaque début de mois la fréquentation de nombreux bureaux de Poste est très importante, la situation actuelle amène la FAPT CGT 54 à se poser la question de savoir si La Poste est en mesure de permettre aux allocataires de prestations sociales de bénéficier de nos services essentiels.

La Poste, très rapidement, a pris la décision de fermer une très grande majorité de ses bureaux, tout en voulant maintenir un maximum de ses activités.

Les postiers, les guichetiers se sont retrouvés dans une situation plus que dangereuse avec une concentration de personnels et d'usagers sur un millier de Bureaux, nombre réévalué à 1600 par la suite.

Si les moyens de protection pour les postiers sont de plus en plus à leur disposition, la situation n'est pas encore parfaite et le retard en termes de prise de décisions des dirigeants du Groupe ont forcément eu des conséquences sur le niveau d'absentéisme élevé dans les services.

À l'heure actuelle certains agents prennent la décision de ne plus faire d'opérations plus chronophages comme l'envoi

d'argent afin de mieux absorber les « flots » de personnes à servir.

En menant une politique effrénée de transformation des bureaux de Poste en agences communales ou points Poste, les dirigeants de La Poste ont aggravé les inégalités sociales qui ressortent d'une manière encore plus forte. Aujourd'hui plus de la moitié des points de contact ne sont plus des bureaux de Poste.

Dans certains territoires ces jours-ci il faut faire plusieurs dizaines de kilomètres pour avoir accès à un bureau de Poste, et bien entendu ce ne sont pas les territoires où les transports en commun sont les plus fréquents quand ils existent.

Depuis lundi plusieurs millions d'allocataires qui n'ont que La Poste pour accéder à un compte bancaire, à un livret, à des services pour payer des factures, qui comme chaque mois attendent ce moment pour avoir accès à leur argent. Et la très grande majorité d'entre eux n'ont pas de carte bancaire, car notamment n'y ayant pas accès.

**Les postiers, la CGT FAPT redoutent que le dispositif actuel engendre d'énormes conflits dans la population.**

Si des renforts sont prévus avec les forces de l'ordre pour canaliser les incivilités voire agressions, ce qui est à craindre aussi c'est que les allocataires soient obligés de voir les jours

s'écouler avant de percevoir leur argent faute de pouvoir les servir dans des délais plus courts.

Et parmi eux beaucoup attendent déjà depuis des jours de pouvoir retirer le moindre billet ne serait-ce que pour des achats vitaux.

**Depuis le début de la crise sanitaire, la CGT FAPT revendique de restreindre drastiquement les activités postales à leur seul caractère vital.**

Les postiers comme de trop nombreux salariés en ont marre d'effectuer un travail qui n'a aucun sens dans cette période où ce qui s'impose, c'est que le maximum de personnes puissent rester confinées.

L'exemple du Colis contenant la dernière paire de tongs à la mode encore accepté dans notre réseau postal est purement mortifère car il impose aux postiers de s'exposer de manière insensée, faisant prendre des risques ainsi également à leurs proches, à la population.

Les postiers font tout ce qui leur est possible pour rendre le service public postal et cela plus particulièrement envers les plus fragiles et plus démunis.

**Si les conditions de protection et de sécurité ne sont pas requises, il ne faut pas exclure que les agents exercent légitimement leur droit de retrait.**

## Dans la métallurgie, c'est Noël avant l'heure pour le patronat ...

**A**vec l'aide du gouvernement et ses ordonnances, le patronat de la métallurgie s'accapare 6 jours ouvrables de congés payés, par salarié, pour les imposer à sa guise jusqu'au 31 octobre 2020.

**Pour le patronat c'est Noël avant l'heure !**

Lors des pseudos négociations de branche de la semaine dernière, l'UIMM a refusé toutes les propositions de la CGT, dont le but était d'obtenir des contreparties pour les salariés, compte tenu que les ordonnances sont très favorables pour les employeurs.

Ainsi l'UIMM a refusé de négocier :

- Le maintien d'une indemnisation à 100% (au lieu de 84% du salaire net) des heures de chômage partiel pour tous les salariés quelle que soit leur entreprise ou groupe.
- La définition des activités de la branche qui sont essentielles pour la Nation et qui doivent être maintenues avec les conditions de sécurité indispensables pour les salariés et les

activités non vitales qui doivent être mises à l'arrêt immédiatement.

**L'objectif de la CGT est de réduire le nombre de personnes potentiellement exposées et ainsi participer à l'efficacité du confinement demandé par les pouvoirs publics et les professionnels de santé.**

La prise en compte de la situation des salariés arrivés en cours de période et qui n'auraient pas acquis un droit à congés complet. La CGT avait proposé de proratiser le nombre de jours dont pouvait disposer l'employeur dans ce cas.

**Le temps viendra où chacun devra assumer ses responsabilités.**

Nous rappelons qu'en matière de santé, tant physique que morale, ainsi que de sécurité des salariés les employeurs ont une obligation de résultat.

Devant le refus de l'UIMM de négocier des droits pour protéger la santé, la sécurité des travailleurs face à la crise sanitaire et de préserver leur niveau de salaires, la fédération

CGT des Métaux ne signera pas l'accord national.

**La Fédération regrette que les autres organisations syndicales signent cet accord de recul social, alors que l'unité aurait contraint l'UIMM à négocier des contreparties favorables pour les travailleurs de la branche.**

La Fédération, avec ses militants et les salariés continuera, dans les entreprises, à revendiquer des droits nouveaux pour sortir le pays de cette crise sanitaire.

## La question de la dette des hôpitaux ...

**L**a polémique suite aux propos de l'ex directeur général de l'ARS Grand Est sur la poursuite du plan d'économies du CHRU de Nancy nous permet d'aborder, une nouvelle fois, la question de la dette des hôpitaux.

**Une dette excessive :**

Les hôpitaux publics sont des établissements autonomes en matière administrative et financière.

**Ils disposent donc d'un budget qui leur est propre.**

Le sous-financement des besoins a conduit les hôpitaux à s'endetter massivement pour tenter de répondre à ces besoins.

Les hôpitaux doivent également s'endetter pour faire des investissements importants : matériel technologique, immobilier ...

Cependant, étant des établissements indépendants, les hôpitaux n'ont pas les mêmes conditions d'emprunt que l'État, notamment en matière de taux d'intérêts.

**Les hôpitaux empruntent donc à des taux d'intérêts plus élevés et plus ils sont en difficultés financières plus les taux augmentent.**

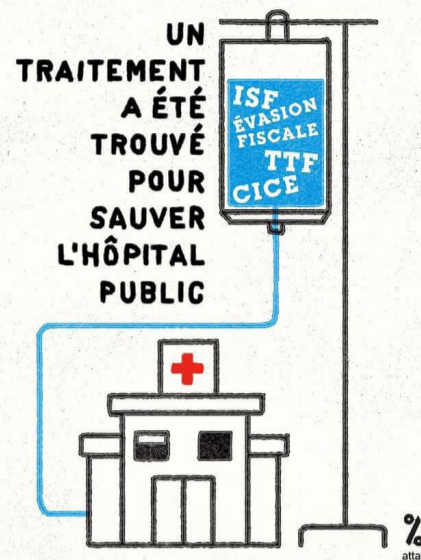
Ces différents facteurs ont conduit à un endettement massif des hôpitaux ainsi qu'à une charge de la dette (les intérêts) représentant une somme considérable.

En 2018, la dette totale des hôpitaux atteignait près de 30 milliards d'euros.

**Une dette qui plombe l'investissement :**

Cette montée inexorable du taux d'endettement des hôpitaux publics s'est traduite par une chute de l'investissement de ces établissements. En effet, les intérêts représentent une charge évaluée entre 800 millions et 1 milliard d'euro par an soit 1,5% des ressources stables des hôpitaux, pour supporter

#JusticeFiscale



ces charges, les directions d'hôpitaux limitent donc les investissements au minimum.

Si en 2017, le niveau d'investissement était le même qu'en 2009, cela correspondrait à 4 milliards d'investissements supplémentaires par an. Ces 4 milliards d'investissements manquants, soit environ 25 milliards depuis 2009, c'est autant de matériel en moins comme par exemple ... des respirateurs artificiels mais également des scanners, des IRM, etc ...

Ces constats nous permettent de mieux comprendre que les hôpitaux soient si rapidement saturés pendant la crise du COVID 19. Combien de vies supplémentaires auraient pu être sauvées sans ces politiques managériales de l'hôpital ?

Le gouvernement a annoncé en octobre une reprise de la dette sur 3 ans à hauteur de 10 milliards d'euros soit 1/3 du total de cette dette.

**Cela n'est pas suffisant, c'est bien toute la dette des hôpitaux qui doit être reprise.**

En effet, l'État est le principal responsable de ces dettes, contractées pour pallier la faiblesse de ses financements.

**Dans le même temps, les cliniques privées connaissent leur plus haut niveau d'endettement (notamment grâce au CICE) depuis 10 ans, ce qui leur permet d'augmenter leurs investissements depuis 2015.**

De plus, étant donné les conditions de refinancement de l'État et la masse de dette en jeu, l'effort pour l'État serait pour le moins minime.

Bien qu'insuffisante cette mesure serait salutaire.

**C'est toute la logique de privatisation « de l'intérieur » de l'hôpital qu'il faut rejeter.**



## FAQ Covid 19 : la foire aux questions ...

Cette rubrique permet de répondre à des questions qui sont souvent posées par les salariés.

### Question :

**Suite à la Loi d'Urgence sanitaire, vais-je devoir travailler le dimanche ?**

### Réponse :

Dans les entreprises relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale, qui seront listées par un décret à venir, ainsi que dans celles qui assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de l'activité principale de ces entreprises, il sera possible de faire travailler les salariés le dimanche, à condition de leur assurer un jour de repos par semaine.

Le décret n'est pas encore sorti, donc les modalités de cette dérogation – fortement attentatoire aux droits des salariés – n'est pas encore applicable. Par ailleurs, cette dérogation ne pourra plus être utilisée après le 31 décembre 2020.

### Question :

**Est-ce que les mesures dérogatoires sur le droit du travail pourront être prolongées dans le temps, et jusqu'à quand ?**

### Réponse :

Selon le gouvernement, les dérogations au droit du travail sont faites pour faire face aux conséquences de l'épidémie de Covid-19.

On voit pourtant que la très grande majorité des dérogations prévues s'étend non seulement au-delà de la période de confinement, mais également au-delà la période d'état d'urgence sanitaire qui devrait prendre fin le 24 mai. Par exemple :

- Les dérogations en matière de temps de travail (possibilité d'imposer des congés payés, des jours de repos, dérogations aux durées maximales...) sont possibles jusqu'au 31 décembre 2020.
- L'organisation des élections professionnelles dans les entreprises est suspendue jusqu'à trois mois après la fin de la période d'état d'urgence sanitaire, c'est à dire jusqu'à la fin du mois d'août, voire plus en cas de prolongation de l'état d'urgence sanitaire.
- Les réunions des institutions représentatives du personnel peuvent être dématérialisées (visioconférence, conférence téléphonique voire messagerie instantanée) pendant toute la période de l'état d'urgence sanitaire et non seulement pendant le confinement.

Même si la période est très

longue, ces dérogations sont néanmoins limitées dans le temps.

### Question :

**Mon employeur veut mettre fin à mon CDI (hors période d'essai), ou à mon CDD, pour cas de force majeure. En a-t-il le droit ?**

### Réponse :

Un des cas de rupture commun à tout contrat de travail est la force majeure.

Il s'agit d'un événement imprévisible, insurmontable, et échappant au contrôle des personnes qu'il concerne (catastrophes climatiques par exemple).

Il existe un risque que votre employeur souhaite rompre votre contrat de travail pour force majeure en raison de l'épidémie.

À ce jour, le gouvernement semble considérer que l'épidémie est un



**Une force à vos côtés**

cas de force majeure. Cependant, seul un juge pourra décider de la qualification à donner à cette épidémie. Et par définition, aucun juge ne s'est encore penché sur la question.

**Mais plusieurs raisons laissent penser que, dans la plupart des cas, le Covid-19 ne constitue pas un tel cas de force majeure.**

D'une part, la jurisprudence est constante sur la question : pour qu'un événement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit insurmontable par l'employeur.

La jurisprudence précise qu'il faut que la poursuite du contrat de travail soit totalement impossible, et ce, de manière durable. À partir du moment où l'entreprise se porte bien financièrement, ou qu'elle peut mettre ses salariés en chômage partiel, la rupture du contrat n'est pas insurmontable. A fortiori, si l'entreprise continue de tourner, la force majeure ne saurait être caractérisée.

D'autre part, pour qu'un événement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit également imprévisible. Donc si votre employeur vous a embauché, en CDI ou en contrat court, alors que l'épidémie était déjà clairement déclarée, la rupture du contrat paraît encore moins légale, car la condition d'imprévisibilité de l'épidémie n'est pas remplie.

### Question :

**Mon employeur veut mettre**

**fin à ma période d'essai en raison de l'épidémie de Covid 19. En a-t-il le droit ?**

### Réponse :

En principe, la rupture de la période d'essai n'a pas à être justifiée par celui qui y met fin, que ce soit le salarié ou l'employeur.

Toutefois, la période d'essai a un objectif précis : elle permet à l'employeur de s'assurer des compétences professionnelles du salarié, et au salarié de confirmer son intérêt pour le poste.

La rupture de la période d'essai par l'employeur peut donc être abusive si elle est motivée par une raison autre que les qualités professionnelles du salarié, et notamment par la baisse d'activité liée à l'épidémie actuelle.

Le salarié pourrait donc saisir le juge pour faire juger que la rupture de sa période d'essai est abusive. Ces contentieux

sont toutefois compliqués, car l'employeur n'est pas tenu de justifier la rupture de la période d'essai. Il appartiendra alors au salarié de démontrer que les raisons pour lesquelles l'employeur a rompu sa période d'essai n'ont rien à voir avec ses capacités professionnelles.

**Les questions/réponses du ministère du Travail précisent aussi que, les salariés en période d'essai étant éligibles à l'activité partielle, ils peuvent être inscrits dans ce dispositif avant que ne soit envisagée la rupture de leur contrat de travail.**

### Question :

**Mon employeur veut mettre fin à ma promesse d'embauche pour cause de force majeure. En a-t-il le droit ?**

### Réponse :

Un vieil adage dit « promesse d'embauche vaut embauche » mais, comme souvent, les choses sont un peu plus compliquées en pratique.

En effet, depuis 2017, il existe deux types de situations :

- L'employeur fait une offre de contrat, précisant l'emploi occupé, la rémunération et la date d'embauche. Il peut retirer cette offre jusqu'à ce qu'elle parvienne au salarié.
- L'employeur fait une promesse de contrat (précisant l'emploi occupé, la rémunération, et la date d'embauche) qui l'engage immédiatement.

Une fois ces définitions posées, plusieurs situations sont possibles :



- Si l'offre de contrat ne vous est pas encore parvenue, l'employeur peut la retirer sans avoir à vous dédommager.
- Si l'employeur retire sa promesse de contrat avant votre acceptation, il pourrait tenter d'invoquer la force majeure (sans motif légitime, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse).
- Si vous avez accepté une offre de contrat qui vous est parvenue ou que l'employeur vous a fait une promesse d'embauche, les règles applicables aux contrats de travail s'appliquent. La force majeure pourrait être un cas de rupture de votre contrat.

Reste à savoir si la force majeure peut-être invoquée par l'employeur dans le cadre de cette épidémie.

La force majeure est un événement imprévisible, insurmontable, et échappant au contrôle des personnes qu'il concerne (catastrophes climatiques par exemple).

Il existe un risque que votre employeur souhaite rompre votre contrat de travail pour force majeure en raison de l'épidémie.

À ce jour, le gouvernement semble considérer que l'épidémie est un cas de force majeure. Cependant, seul un juge pourra décider de la qualification à donner à cette épidémie. Et par définition, aucun juge ne s'est encore penché sur la question.

Mais plusieurs raisons laissent penser que, dans la plupart des cas, le Covid-19 ne constitue pas un tel cas de force majeure.

D'une part, la jurisprudence est constante sur la question : pour qu'un événement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit insurmontable par l'employeur. La jurisprudence précise qu'il faut que la poursuite du contrat de travail soit totalement impossible, et ce, de manière durable.

À partir du moment où l'entreprise se porte bien

financièrement, ou qu'elle peut mettre ses salariés en chômage partiel, la rupture du contrat n'est pas insurmontable. A fortiori, si l'entreprise continue de tourner, la force majeure ne saurait être caractérisée.

D'autre part, pour qu'un événement puisse être qualifié de force majeure, il faut qu'il soit également imprévisible. Donc si votre employeur vous a embauché, en CDI ou en contrat court, alors que l'épidémie était déjà clairement déclarée, la rupture du contrat paraît encore moins légale, car la condition d'imprévisibilité de l'épidémie n'est pas remplie.

À noter également que l'employeur pourrait tenter d'invoquer que la rupture est en réalité une rupture de période d'essai (si le contrat en prévoit une), qui n'aurait pas à être justifiée. Cela serait également contestable.

### Question :

**J'ai un compte épargne temps que je remplis depuis des années, est-ce que l'employeur peut puiser des jours dans ce compte et me les imposer pour couvrir une partie du confinement alors que j'étais en autorisation d'absence pour les fonctionnaires ou en chômage partiel dans le privé car dans l'impossibilité de faire du télétravail ?**

Dans le privé, jusqu'au 31 décembre 2020, s'il justifie de difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, votre employeur peut vous imposer la prise de jours de repos conservés sur votre compte épargne temps (CET) dans la limite de dix jours, même si vous êtes en activité partielle. Il devra seulement respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc. Les jours de repos n'étant pas de l'activité partielle, ils devront être rémunérés à 100 %.

Dans la Fonction publique, un mécanisme identique est en cours de réflexion, mais pour l'instant, il n'est pas possible d'imposer la prise de jours placés sur le CET dans la Fonction publique.

**Une difficulté ?  
Une question ? Besoin d'un conseil ?**

**N'hésitez pas à appeler la permanence de l'UD au  
07.87.81.49.22**

## Construisons ensemble le jour d'après ...

**Plus jamais ça, construisons ensemble le jour d'après ! 15 associations et syndicats lancent une pétition pour un jour d'après écologique, féministe et social (#PlusJamaisCa, signons #PourLeJourDapres).**

À la suite de la tribune « Plus jamais ça, préparons le jour d'après », les organisations Action Non-Violente Cop21, Alternatiba, Amis de la Terre, Attac France, CCFD Terre Solidaire, CGT, Confédération paysanne, Convergence nationale des Services publics, Fondation Copernic, FSU, Greenpeace France, Oxfam France, Reclaim Finance, Solidaires, 350.org, lancent, aujourd'hui, une pétition nationale pour défendre des mesures urgentes et de plus long terme, porteuses de profonds changements politiques.

Cette pétition appelle les citoyen-ne-s qui partagent le constat dressé d'urgence sociale et écologique et en ont assez des discours creux à se mobiliser pour que le « Jour d'Après » soit construit ensemble, en rupture avec les politiques menées jusque-là.

**Les solutions existent, agissons !**

**Ces organisations appellent les citoyen-ne-s et l'ensemble de la société à faire entendre leurs voix pour « reconstruire ensemble un futur écologique, démocratique, féministe et social, en rupture avec les politiques menées jusque-là et le désordre néolibéral. »**

Maintenant que des actions urgentes s'imposent face à la crise sanitaire et que des décisions structurantes pour l'avenir sont en cours de discussion, il est

primordial d'unir nos voix et d'axer le débat sur des mesures qui sont cruciales, pour ne pas reproduire les erreurs du passé.

Par cette pétition, les citoyen-ne-s ont l'occasion d'exprimer leur soutien en faveur de quatre mesures urgentes et de trois mesures de plus long terme.

**« À court terme, il s'agit de stopper les activités non indispensables, de réquisitionner établissements médicaux privés et entreprises pour répondre à la crise, de suspendre les versements de dividendes, rachats d'action et bonus aux PDG. Et d'orienter les milliards d'euros injectés dans l'économie française et européenne vers les besoins sociaux et écologiques des populations. »**

**« Afin de ne pas relancer une économie profondément insoutenable écologiquement et socialement, nous invitons également les citoyen-ne-s à soutenir des politiques publiques de long terme pour ne plus jamais revivre ça. »**

Services publics, fiscalité plus juste ainsi que relocalisation et réorientation de l'agriculture, de l'industrie et des services doivent devenir les nouvelles priorités de l'action politique, pour remettre l'économie au service du plus grand nombre et limiter les dérèglements climatiques.»

Cette pétition sera relayée sur les sites des nombreuses organisations signataires et le nombre total de signataires sera calculé, en temps réel, sur les sites internet de toutes les organisations qui hébergent la pétition.

## Le système de santé américain : comment ça fonctionne au pays de l'ultra libéralisme ...

**Temple du libéralisme poussé à l'extrême, le modèle américain est souvent présenté comme le modèle à suivre. Regardons ce qu'il en est en ce qui concerne la santé.**

Le système de santé américain est complexe, composé de différents acteurs, à la fois publics et privés.

**Il n'existe pas aux Etats-Unis de régime général d'assurance-maladie : les Etats-Unis restent la seule nation industrialisée à ne pas posséder de système de santé universel.**

Les assurances publiques ne couvrent que certaines catégories de personnes (âgées et/ou défavorisées), le mode de financement s'appuie donc tout particulièrement sur les assurances privées, sachant qu'un certain nombre de citoyens, environ 27 millions d'individus ne disposent d'aucune assurance santé à l'heure actuelle.

Le système de santé aux Etats-Unis est centré sur le concept

de « service » : les réglementations sont imposées à la fois au niveau fédéral et dans chaque Etat de manière spécifique. Certains hôpitaux sont gérés par le gouvernement, mais la plupart sont détenus par des organisations privées.

**Medicare, Medicaid : composantes publiques du système de santé :**

**Medicare**

Le programme Medicare est un programme d'assurance santé fédéral dont bénéficient seulement 60 millions d'Américains : les personnes âgées de 65 ans ou plus ; les personnes de moins de 65 ans avec certaines pathologies.

Medicare est financé via trois sources principales : les taxes fédérales payées par les citoyens américains ; les taxes payées par les employeurs ; les mensualités payées par les bénéficiaires du programme.

**Medicaid**

Le programme Medicaid est cofinancé par le gouvernement fédéral mais géré par chacun des

Les mesures détaillées sont :

**En urgence :**

- L'arrêt immédiat des activités non indispensables pour faire face à l'épidémie.
- Les réquisitions des établissements médicaux privés et des entreprises afin de produire dans l'urgence masques, respirateurs et tout le matériel nécessaire pour sauver des vies.
- La suspension immédiate des versements de dividendes, rachats d'actions et bonus aux PDG.
- Le ciblage des 750 milliards d'euros injectés par la Banque Centrale Européenne (BCE) uniquement vers les besoins sociaux et écologiques des populations.

**Dès maintenant et à long terme :**

- Un plan de développement de tous les services publics, en France et dans le monde.
- Une fiscalité bien plus juste et redistributive, un impôt sur les grandes fortunes, une taxe sur les transactions financières renforcée et une véritable lutte contre l'évasion fiscale.
- Un plan de réorientation et de relocalisation solidaire de l'agriculture, de l'industrie et des services, pour les rendre plus justes socialement, en mesure de satisfaire les besoins essentiels des populations, de répondre à la crise écologique.

Etats.

**Il est destiné aux individus et familles à faibles revenus.**

Les conditions d'éligibilité ne sont pas identiques dans tous les Etats et peuvent être très restrictives.

**Avec l'entrée en vigueur de la loi pour une santé abordable, surnommée « Obamacare », 72 millions d'Américains sont devenus éligibles au programme Medicaid.**

Le coût annuel de Medicaid s'élève à 565 milliards de dollars, contre 672 milliards pour Medicare. A eux deux, ils représentent 37% des dépenses nationales en santé aux Etats-Unis.

**Les assurances privées**

Près de 70% de la population américaine bénéficie d'une assurance santé privée. Les Américains peuvent souscrire directement une assurance santé privée, ou bien c'est leur employeur qui y souscrit pour eux (option privilégiée dans la plupart des cas). Dans ce cas, l'employeur prend à sa

## Covid 19 Situation aux États-Unis ...

**Le président Trump a fait preuve d'encore plus d'ignorance et de mépris que d'ordinaire depuis le début de la pandémie.**

En trois semaines, son discours est passé de « nous, les Etats-Unis, pays le plus puissant au monde, serons épargnés par cette petite « gripette », à des déclarations selon lesquelles « si nous avons autour de 200.000 morts, nous nous en sortons bien ».

Sa gestion aussi bien politique (priviliégiant les Etats républicains pour l'octroi de matériel), qu'économique et médiatique, est parfaitement incohérente et erratique.

Le 27 mars, il a finalement signé un plan historique de relance de l'économie de 2 000 milliards de dollars. Les éléments clés du paquet comprennent l'envoi de chèques directement aux individus et aux familles, une augmentation importante des allocations chômage, de l'argent pour les hôpitaux et les prestataires de santé durement touchés, une aide financière pour les petites entreprises et 500 milliards de dollars de prêts pour les entreprises en difficulté.

C'est grâce à une « union sacrée » entre Républicains et Démocrates des deux chambres que ce plan a pu être signé. Mais l'objectif de Trump est bien de poursuivre le « business as usual », plutôt que d'aider les ménages en difficulté.

Il se refuse toujours au confinement généralisé de la population, même si les gouverneurs d'une grande partie des Etats ont pris la décision de manière unilatérale.

En quinze jours, le chômage a pris

des proportions vertigineuses : 3 millions la première semaine et la semaine dernière, ce sont 6,65 millions d'Américains qui ont demandé leur inscription sur les registres.

Près de 10 millions d'individus se retrouvent aujourd'hui sans emploi et, par conséquent, sans couverture santé.

Si l'on y ajoute les individus déjà non-couverts, cela représente aujourd'hui un total de 27 millions d'Américains qui n'ont plus aucun accès à la santé, dont 19% d'Afro-américains et 17% de Latinos.

Les chiffres de la pandémie sont alarmants : 340.000 personnes contaminées, 18.000 personnes guéries et près de 10.000 morts.

Le taux d'augmentation journalière des morts du Covid-19 tourne autour de 10%. L'Etat de New York est le plus touché, mais la Louisiane, la Californie, la Floride et plusieurs autres se sont déclarés en état d'urgence sanitaire.

Selon un rapport sur les coûts de santé, les Américains non-assurés atteints du Covid-19 paieraient en moyenne 73 300 dollars pour un séjour à l'hôpital de six jours.

Certaines personnes testées négatives et n'ayant pas été hospitalisées ont dû déboursier près de 3 000 dollars, rien que pour faire le test.

**La complexité et la quasi individualisation du système de santé américain et les atermoiements politiques et économiques font qu'aujourd'hui, les Etats-Unis d'Amérique sont le pays le moins bien préparé au monde pour faire face à cette pandémie.**

charge la plus grande partie des coûts, et une cotisation est également prélevée directement sur le salaire de l'employé, de façon similaire aux mutuelles d'entreprises en France.

Le problème est pour tous ceux qui n'ont pas d'employeurs : chômeurs ou indépendants.

Sur une année fiscale, un Américain dépense en moyenne 7000 dollars pour son assurance santé, le montant moyen s'élevant à 19000 dollars pour une famille. Mais il est quasiment impossible de savoir ce que couvre une assurance santé, tant les contrats pullulent.

A ces montants s'ajoute une franchise de 2000 dollars en moyenne.

Les assurances privées sont de trois ordres :

- Celles qui donnent accès à un réseau de professionnels de santé ainsi que d'hôpitaux. Les bénéficiaires doivent obligatoirement passer par le réseau dédié.
- D'autres qui offrent un peu plus de liberté sur le choix du

professionnel de santé, bien qu'elles reposent également sur un système de réseau de praticiens et de structures. Si le bénéficiaire décide de faire appel à un « fournisseur » en dehors de son réseau, il sera moins bien remboursé.

- Enfin, les complémentaires privées, dont le principe est très simple : les assurés cotisent à hauteur des risques qu'ils souhaitent couvrir. Plus ces risques seront importants, plus la cotisation sera conséquente.

**La clé de voûte du système de santé américain : l'Obamacare**

Cette loi, promulguée en 2010 n'a été mise en application qu'à partir de janvier 2014.

L'objectif est que tous les Américains, notamment les plus démunis, bénéficient d'une couverture santé.

Grâce à l'Obamacare, la proportion de la population américaine non assurée est passée de 16% à 8% entre 2010 et 2019.