

Le Travail - Industries graphiques

Compte rendu de la CPPNI du 14 mai 2020

COVID 19 - SOUTIEN ÉCONOMIQUE AUX ENTREPRISES ET AUX SALARIÉS DE LA BRANCHE PAR NOTRE ORGANISME PARITAIRE CARPILIG-LOUMEL

Le Conseil d'administration paritaire de notre caisse de prévoyance professionnelle a pris la décision de reconduire jusqu'au 31 mai 2020 les mesures d'accompagnement du chômage partiel dans le cadre de la crise sanitaire et économique que nous traversons (communiqué en pièce jointe).

RÉUNION DE LA CPPNI IMPRIMERIE-INDUSTRIE GRAPHIQUE DU 14 MAI 2020

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de notre branche professionnelle a été réunie ce jour, à distance et en vidéo-conférence.

Dans un premier temps, un état des lieux de la situation des entreprises a été présenté à partir des informations issues du groupe LOUMEL et des données recueillies auprès d'organismes officiels. Pour le mois de mars, 33,4 % des salariés du secteur ont été mis en chômage partiel. En ajoutant les arrêts pour garde d'enfants et la prise de congés, on peut considérer que plus de la moitié des effectifs n'était pas en activité ces dernières semaines.

La situation est cependant différente entre les entreprises totalement à l'arrêt et certaines en activité restreinte, d'autres encore en activité normale voire même, pour quelques-unes, en suractivité à cause de leurs marchés (l'alimentaire et le conditionnement étant très sollicités notamment).

Pour le mois de mai le taux d'activité du secteur devrait se situer à 40 % et atteindre 50 % fin mai, début juin.

Nombre d'entreprises sont en difficulté. 412 ouvertures de dossiers de défaillance d'entreprise ont été déposées auprès des Tribunaux de commerce et sont en attente de traitement. Il convient donc de mettre en œuvre tous les moyens possibles pour accompagner, dans un premier temps, les entreprises dans cette période de reprise afin de limiter les naufrages. Dans un deuxième temps, il faudra rebondir dans un monde « d'après » où les questions écologiques, environnementales mais aussi de délocalisation, de circuits courts et de traçabilité prendront plus que jamais une place prépondérante pour nous permettre un repositionnement du secteur.

Il nous appartient – avec d'autres – de valoriser le support papier pour contrebalancer les appels aux supports dématérialisés, à la digitalisation... si présents dans la dernière période de confinement.

Dans l'immédiat et pour accompagner le redémarrage des entreprises, un guide des bonnes pratiques et du respect des normes sanitaires devrait être diffusé en complément des mesures prises sur le terrain. La garantie de la santé des salariés sur leurs lieux de travail et dans leurs déplacements est une priorité qui doit être assumée tant en termes de moyens mis à disposition que de conséquences sur les processus de travail et la productivité.

Compte tenu du contexte actuel et dès les premiers jours de confinement, la délégation patronale avait pris contact avec les organisations syndicales de salariés pour demander à surseoir à l'application de l'accord (unanime) de **politique salariale 2020**, signé le 6 mars dernier. À l'époque les organisations syndicales CFDT – FO et CGC avaient répondu favorablement à cette sollicitation. La Filpac-Cgt, sans fermer la porte à la demande, avait estimé que ce n'était pas la priorité puisque nous étions dans

la phase de découverte et de démarrage de la pandémie avec priorité aux moyens de protection à mettre en œuvre pour les salariés et leur famille. La Filpac-Cgt estimait donc que cette question pouvait être discutée ultérieurement puisque l'application de cet accord était fixée au 1^{er} juillet 2020.

La question a donc été inscrite à l'ordre du jour de cette réunion de la CPPNI avec une proposition patronale de reporter cette revalorisation des minima conventionnels au 1^{er} octobre prochain.

D'entrée de jeu la CFDT, FO et la CGC ont réitéré leur accord en envisageant éventuellement une application au 1^{er} septembre 2020, vite abandonnée.

La Filpac-Cgt a tenu à rappeler que si, certes, la crise actuelle pèse sur la rentabilité et la trésorerie des entreprises, elle n'est pas non plus sans conséquences sur les feuilles de paye des salariés : perte sur le salaire de base, les heures majorées de nuit ou les heures supplémentaires ; incidences possibles sur la prime annuelle ; les dotations aux CSE, etc...

Si le maintien du salaire pour le personnel d'encadrement est garanti par la Convention collective, il n'en est pas de même pour les autres catégories de salariés, ce qui crée des inégalités difficilement acceptables. De plus et comme déjà indiqué, toutes les entreprises ne sont pas impactées au même niveau. Donc si report pour tenir compte de la crise économique il doit y avoir, il est nécessaire de l'encadrer et de prendre des engagements pour les négociations à venir.

Après discussions (compliquées dès lors ou l'accord était acquis dès le mois de mars dernier !) nous avons réussi à faire intégrer dans le texte de l'accord :

- une application **au plus tard** le 1^{er} octobre 2020, ce qui doit permettre en s'appuyant sur l'accord du 6 mars, pour les entreprises qui ont maintenu leur activité ou tout au moins n'ont pas eu à en souffrir de trop, de revendiquer une application au 1^{er} juillet tel que prévu initialement.
- l'engagement d'une ouverture des négociations salariales de branche pour l'année 2021 dès le mois de décembre 2020.

En pièce jointe le texte de l'avenant à la politique salariale 2020 proposé à signature des « partenaires sociaux ».

A la demande du GMI la question de la négociation d'un accord de branche sur l'application de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos était inscrite à l'ordre du jour de la réunion. Un projet d'accord nous avait été soumis préalablement.

Par mail les organisations syndicales de salariés, la Filpac-Cgt en tête, avaient déjà répondu à cette proposition et tenu la même position : La négociation d'un tel accord au niveau de la branche ne serait d'aucune utilité sauf à obtenir des aménagements ou compensation. Ce qui, dans la situation actuelle et pour la durée limitée prévue, serait difficile à concilier. La négociation à l'entreprise, la concertation et le dialogue social doivent permettre, là où cela serait nécessaire, de trouver des solutions et permettre de renforcer justement ce dialogue social si nécessaire dans la période que nous traversons. La proposition d'accord est abandonnée par la partie patronale.

Une prochaine réunion de la CPPNI est envisagée, sous la même forme, avant la fin du mois de mai.

Le 14 mai 2020

COMMUNIQUE DE PRESSE LOURMEL CRISE COVID-19 du 12 mai 2020

LOURMEL PROLONGE SON SOUTIEN AUX ENTREPRISES DU SECTEUR DES INDUSTRIES GRAPHIQUES

Le 12 mai 2020, les membres du Groupe LOURMEL (CARPILIG/P et MGI), ont décidé de maintenir les mesures en faveur de leurs entreprises adhérentes, afin de les aider à redémarrer leur activité.

Le Groupe qui avait déjà mis en œuvre dès mars un dispositif hors normes pour les mois de mars et avril, prolonge son soutien.

- **Il proroge l'exonération des cotisations patronales et salariales sur les indemnités de chômage partiel et l'éventuel complément de salaire versé par l'employeur, tout en maintenant les garanties en prévoyance et santé en cas de chômage partiel, jusqu'à fin mai.**

Ainsi, tous les salariés des industries graphiques au chômage partiel, couverts par LOURMEL, bénéficieront du maintien total de leurs garanties prévoyance et santé assurées par les membres du Groupe LOURMEL.

- **La mesure concernant la possibilité de report des cotisations retraite, santé et prévoyance sans pénalité de retard, est également reconduite pour l'échéance exigible en mai.**

Ces mesures de soutien qui ont été mises en place à compter du 15 mars, représenteront 7 millions d'euros pour accompagner les entreprises adhérentes et leurs salariés.

LE GROUPE LOURMEL S'EST ENGAGÉ PLEINEMENT DES LE DÉBUT DE LA CRISE

Plus que jamais, nos adhérents ont eu besoin de notre accompagnement, pour affronter les difficultés financières et les conséquences humaines et sociales inhérentes à cette crise majeure. Dès le début de cette pandémie, notre Groupe de Protection Sociale et son Conseil d'Administration ont mis en œuvre l'ensemble des mesures fortes et nécessaires à la continuité de ses activités et au soutien renforcé de ses adhérents.

Grâce à son mode de gouvernance paritaire, notre Groupe travaille au plus près des réalités économiques et sociales dans l'intérêt de tous ses adhérents. Poursuivre sa mission d'intérêt général est ce qui l'anime et le porte, pour faire face à cette crise sans précédent.

Pour prendre connaissance du dispositif global en faveur de nos adhérents, une information complète est disponible sur : www.lourmel.com Contact presse : Sophie SITCHOUGOFF – ssitchougoff@lourmel.asso.fr

À PROPOS DU GROUPE LOURMEL

Groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, le Groupe LOURMEL protège depuis plus de 60 ans les entreprises du secteur des industries graphiques et leurs salariés. LOURMEL est au service de plus de 5 000 entreprises et de 170 000 particuliers, dont 120 000 retraités et apporte son expertise en termes de prévoyance collective, santé collective et mutuelle complémentaire, action sociale et retraite complémentaire, pour les accompagner au mieux à chaque étape de leur vie. Plus d'informations sur www.lourmel.com

Avenant politique salariale 2020

Accord paritaire du 14 mai 2020

En préambule, les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler que la santé des collaborateurs salariés du secteur de l'Imprimerie et des Industries graphiques est une priorité que chacun se doit de respecter individuellement et collectivement. Il appartient aux entreprises de fournir les équipements et moyens appropriés pour sécuriser et accompagner le plan de déconfinement décidé par les autorités publiques.

Par ailleurs, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés siégeant au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) conscients des graves difficultés qui frappent le secteur graphique suite à la crise sanitaire, conscients également de la vulnérabilité des TPE du secteur qui représentent la part prépondérante du tissu graphique, ont souhaité se rapprocher dans un esprit de responsabilité partagée et acter de la nécessité d'annuler l'accord du 6 mars 2020 et de le remplacer par le présent avenant.

Article 1- Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les paliers de revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au plus tard au 1^{er} octobre 2020.

Article 2- Salaires minima hiérarchiques par groupes et échelons

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels (152 h 25) au plus tard au 1 ^{er} octobre 2020
I B	3909
I A	3810
II	3127
III B	2606
III A	2051
IV	1835
V C	1682
V B	1627
V A	1616
VI B	1608
VI A	1596

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Les organisations d'employeurs et de salariés prennent l'engagement de se réunir pour débiter les négociations paritaires sur la politique salariale 2021 dès le mois de décembre 2020.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.