|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |

**ANNEXE**

**Lignes directrices concernant la lutte contre le coronavirus dans les entreprises du secteur graphique et de l’emballage.**

De nombreux secteurs de l’industrie graphique et de l’emballage ont été considérés par de nombreux états comme des secteurs essentiels. C’est le cas notamment de la presse écrite, de la production de papier tissu et de la production d’emballages pour les produits alimentaires, les produits et équipements sanitaires, les médicaments, etc.

En vue de protéger au mieux les travailleurs qu’UNI Graphical&Packaging (UNI G&P) représente au niveau mondial et avec l’aide des syndicats nationaux, les lignes directrices ci-après ont été définies.

1. ***Le rôle essentiel de la négociation collective***
   * Ces lignes directrices devraient constituer la base minimale sur laquelle des accords collectifs devraient être conclus entre employeurs et syndicats.
   * Ces accords collectifs devraient être conclus en priorité au niveau sectoriel en vue d’encadrer la négociation au sein des entreprises.
   * UNI G&P appelle les directions centrales des entreprises multinationales des secteurs « graphique et emballage » à ouvrir des négociations avec elle en vue d’adopter des lignes directrices spécifiques pour l’ensemble des sites de production de l’entreprise.
2. ***L’arrêt des activités non essentielles*** 
   * La liste des secteurs économiques essentiels qui peuvent poursuivre leurs activités pendant la période de crise sanitaire devrait être définie en coopération étroite avec les partenaires sociaux des secteurs.
   * Pour éviter de propager le virus et pour protéger les travailleurs, les activités non essentielles du secteur devraient être mises à l’arrêt.
3. ***La priorité au télétravail***
   * Comme l’ont décidé plusieurs pays et lorsque cela est possible, toutes les entreprises du secteur doivent mettre les travailleurs en télétravail.
4. **L’information des travailleurs**
   * Les travailleurs doivent être régulièrement informés par l'entreprise sur les risques d'infection. Ceci inclut l'utilisation des EPI (équipements de protection individuelle) et les normes d'hygiène dans l’entreprise, mais aussi la manière de traiter les contacts avec les marchandises et les personnes dans les zones de livraison et de réception de l’entreprise.
   * Les syndicats doivent informer les travailleurs de leurs droits, de leurs obligations et des mesures/accords convenus concernant le COVID19.
5. ***Fournir aux travailleurs des équipements de protection individuelle***
   * Les travailleurs doivent être équipés d’équipements de protection individuelle tels que masques faciaux, gants, vêtements, savon et désinfectants.
   * La manière dont tous les espaces de l’entreprise sont occupés doit être revue pour s’assurer que les règles de distanciation sociale sont respectées (lieux de travail, lieux de repos, réfectoires, vestiaires, toilettes, etc.).
   * Désinfecter régulièrement tous les espaces/surfaces de l’entreprise, y compris mais pas seulement les machines, outils, commandes, poignées, claviers, écrans tactiles, téléphones, appareils de bureau, et portes, rampes d'escaliers, mobilier, fournitures, etc.
   * Cette désinfection se fera au minimum à chaque changement d’équipe.
   * Si nécessaire, l’entreprise prévoira un arrêt de ses activités pour procéder à une désinfection en profondeur.
6. ***Travailleurs malades et mise en quarantaine***
   * Les travailleurs qui ressentent les premiers symptômes liés au corona virus doivent consulter un médecin et s’abstenir de se présenter sur le lieu de travail. Ces travailleurs continueront à recevoir leur salaire normalement.
   * Tous les objets et les surfaces avec lesquels ces travailleurs en question ont été en contact doivent être immédiatement désinfectés.
   * Toutes les personnes avec qui ces travailleurs ont été en contact doivent être identifiées et faire l’objet d’un suivi strict.
   * Par mesure de précaution, tous les travailleurs qui ont été en contact directement avec des travailleurs infectés seront mis en quarantaine pendant une période de 15 jours. Ces travailleurs continueront à recevoir leur salaire normalement.
7. ***Aménagement du temps de travail/ droits aux congés***
   * Les entreprises doivent donner aux travailleurs la possibilité et le temps de suivre les procédures d'hygiène et de prévention, de s'isoler ou de prendre des congés de maladie ou de garde d'enfants.
   * En vue de respecter la protection accrue des travailleurs et les règles de distanciation sociale, des changements dans l’organisation du travail pourraient s’avérer nécessaires (comme par exemple : travailler avec des équipes réduites, multiplier les équipes, réaménager les temps de travail et de repos, réorganiser les temps accessibles aux réfectoires et aux vestiaires, organiser la désinfection régulière des lieux, etc.). Il est essentiel que ces changements soient négociés avec les organisations syndicales, de préférence dans le cadre d’accords collectifs sectoriels, et mis en œuvre pour la durée de la crise sanitaire. Les accords prévoiront le retour à la situation normale dès que la crise sera terminée.
   * Il est aussi essentiel que le travail en équipes réduites n’accentue pas la pression sur les travailleurs. Il convient également de ne pas pénaliser les travailleurs qui n'atteignent pas leurs objectifs. Il faut en effet plus de temps pour protéger la sécurité des travailleurs.
   * Les heures supplémentaires seront prestées uniquement sur une base volontaire, car les travailleurs peuvent avoir des responsabilités supplémentaires en cas de fermeture d'écoles et de maladie de leurs proches.
   * Les employeurs doivent s’abstenir d’obliger les travailleurs à l’arrêt de prendre leurs vacances annuelles pendant cette période de confinement.
8. ***Protéger les emplois et les salaires des travailleurs***
   * Les employeurs éviteront le licenciement des travailleurs pendant cette période de crise. Avec les syndicats, ils concluront des accords collectifs en ce sens.
   * Des accords collectifs seront également négociés pour maintenir les salaires des travailleurs en cas d’arrêt de travail, de maladie, d’absence pour garde d’enfant ou de mise en quarantaine.