



Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

*Zoom sur le chômage
dans le Monde...*

n°71 Septembre-Octobre 2014 - Prix 1€



La planète prend l'eau !

Solides & solidaires



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

• **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

• **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

• **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

• **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr



Le mot du Président

Le paysage énergétique mondial a été complètement bouleversé cette dernière décennie. Les Etats-Unis grâce à l'extraction des gaz de schiste sont désormais devenus un pays Low cost en matière d'énergie avec des prix du gaz trois à quatre fois inférieurs à ceux de l'Europe. Dans le même temps, on a assisté en Europe à une balkanisation complète du marché de l'électricité, avec dans certains pays des incitations massives aux énergies vertes financées par les consommateurs.

Sommes-nous tous prêts à assumer le financement de la transition énergétique en France ? Je n'en suis pas certain !

MAIS QUE FAIT LA FRANCE ?

Alors que le projet de loi sur la transition énergétique a été voté à l'assemblée nationale, opposer les énergies n'a pas de sens, surtout lorsqu'il s'agit d'énergies bas-carbone, précisément le nucléaire et les renouvelables. Le nucléaire est une énergie d'avenir pour nos industries, nécessaire pour réaliser la transition énergétique. Alors que 70 % de la consommation d'énergie française sont encore à base d'énergies carbonées (pétrole et gaz), fortement émettrices de CO2, le projet de loi vise paradoxalement à limiter l'utilisation d'une énergie bas-carbone. Grâce au nucléaire, un citoyen français émet déjà deux fois moins de CO2 qu'un allemand, et trois fois moins qu'un américain. Pour atteindre ses objectifs de réduction de CO2 en 2050, la France doit miser sur son parc nucléaire et focaliser ses efforts sur les secteurs encore fortement consommateurs d'énergies carbonées.

Le projet de loi envoie un signal ambigu à ceux qui constituent aujourd'hui la filière nucléaire, avec 2 500 entreprises et 220 000 salariés, la troisième filière industrielle de France. Créateurs d'emplois, les industriels exportent annuellement 6 milliards d'euros de biens et de services. Ce grand dynamisme et le renouvellement des effectifs vont permettre aux industriels de la filière, si l'ensemble du parc nucléaire est préservé, de recruter 110 000 personnes d'ici 2020.

De grands objectifs énergétiques

La baisse de 75 % à 50 % de la part de l'atome dans le mix électrique en 2025 est inscrite dans la loi, qui ne fait toutefois pas mention d'arrêt de réacteurs. La puissance du parc nucléaire est simplement plafonnée à son niveau actuel (63,2 gigawatts). La fermeture d'un réacteur ou d'une centrale restera du seul ressort d'EDF. Le projet de loi doit maintenant être examiné par les sénateurs. Il est certain que le Sénat, passé à droite, n'approuvera pas le texte en l'état. Une procédure qui, bien qu'accélérée, ne laisse guère prévoir une adoption de la loi avant le printemps 2015.

Encore une fois les grands effets d'annonce politique ne font pas partie de la loi (Arrêt d'une centrale pour fin 2016). **Doit-t-on encore leur faire confiance ?** La Fédération CMTE ne manquera pas de suivre la suite des débats sur ce sujet.

Le chômage en France est en hausse, mais ne touche-t'il que l'hexagone ; je ne vous en dirai pas plus, le dossier du mois y répondra.

Tous à vos stylos !! Comme promis le plan de formation CMTE 2015 a été validé avec deux mois d'avance. Je remercie au passage nos référents Formation pour cette prouesse. Maintenant tous à vos agendas, je sais que je peux compter sur un grand nombre d'entre vous, comme vous l'avez fait en 2014, afin de développer par votre participation la formation syndicale fédérale.

Je finirai ce petit mot en ayant une pensée pour Christophe De Margerie, PDG de Total, qui a trouvé la mort dans un malheureux accident d'avion. La Fédération CMTE ainsi que la CFTC Total entretenaient de très bonnes relations avec ce capitaine d'industrie. Grâce à ses valeurs humaines et personnelles, il a souvent aidé et favorisé la CFTC afin qu'elle soit reconnue à sa juste valeur dans l'ensemble du groupe.

Bien amicalement.

Francis OROSCO
Président fédéral

Sommaire



Socialement responsable

- ➔ **Le mot du Président** - p. 3
- ➔ **Le dossier du mois** - p. 4 à 8
 - Le chômage dans le monde, en Europe et en France
- ➔ **Des Chiffres et des Dettes** - p. 10-11
- ➔ **Le Billet d'humeur** - Brève p. 12
- ➔ **L'avis des nôtres - des autres** p. 13
- ➔ **Brèves'éco** p.15
- ➔ **Europe International** - p. 16 à 17
- ➔ **Les Infos Utiles** - p. 18 à 23
 - Le Télétravail
 - Cumul emploi-retraite
 - Des lettres pour régler vos litiges
- ➔ **La vie du mouvement** - p. 24 à 26
 - Hommages
 - Plan de formation 2015
 - Formation fédérale

La comète



Organe Bimestriel de la Fédération CFTC CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE

128, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN
contact@cftc-cmte.fr

Directeur de la Publication : Francis OROSCO
Rédaction Administration : Martine ULTSCH

49, Rue Nicolas Colson - BP 70074
57803 FREYMING-MERLEBACH
☎03 87 04 49 85 - FAX : 03 87 04 55 73

cmtelacomete@laposte.net
www.cftc-cmte.fr

C.P.P.A.P. : 0216 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

Prix au numéro : 1 €
Abonnement annuel : 6 €
de soutien : 15 €

Dépôt légal :
4^{ème} trimestre 2014

Imprimerie Sarregueminoise
Chemin des Tuileries - Route de Nancy
BP 20004 - 57211 SARREGUEMINES Cedex
☎03 87 98 07 37



Le chômage dans le monde, en Europe et en France...

Ce mois-ci La Comète a choisi de se pencher sur les chiffres et la réalité du chômage dans le Monde, en Europe et en France.

Nous avons choisi d'apporter un zoom sur la réalité des chiffres au travers de différentes sources. Que ce soit l'OIT, l'OCDE, Eurostat, un certain nombre d'organismes publie régulièrement des indices, des synthèses et des analyses.

Nous avons choisi aussi de nous intéresser aux secteurs qui aujourd'hui détruisent des emplois ou en créent. Les dernières évolutions laissent apparaître qu'après le secteur industriel, c'est désormais le secteur du commerce et des services qui est largement touché.

Pour humaniser cet ensemble de diagrammes et de chiffres, nous avons ajouté un zoom sur une branche et une région et une position de la CFTC sur le travail au noir.

Bonne lecture !

... dans le monde

En Janvier 2014, l'organisation Internationale du Travail (OIT) a publié un rapport sur les tendances mondiales de l'emploi en 2014 intitulé : « Vers une reprise sans création d'emploi ? ».

Le chômage mondial a augmenté de 5 millions de personnes en 2013...

La reprise inégale de l'économie et les révisions à la baisse successives des prévisions de croissance ont eu un impact sur la situation mondiale de l'emploi. Près de 202 millions de personnes étaient au chômage dans le monde en 2013, une hausse de presque 5 millions par rapport à l'année précédente.

L'essentiel de la hausse du chômage mondial se situe dans les régions d'Asie de l'Est et d'Asie du Sud, qui représentent à elles deux plus de 45% des nouveaux demandeurs d'emploi, suivies par l'Afrique subsaharienne et l'Europe.

Selon les tendances actuelles, le chômage mondial devrait encore s'aggraver, quoique progressivement, pour dépasser les 215 millions de chômeurs en 2018. Au cours de cette période, environ 40 millions de nouveaux emplois vont être créés chaque année, ce qui est inférieur aux 42,6 millions de personnes par an qui devraient arriver sur le marché du travail.

Les jeunes continuent d'être particulièrement affectés par une reprise molle et inégale. On estime que quelque 74,5

millions de jeunes – âgés de 15 à 24 ans – étaient au chômage en 2013, ce qui équivaut à près d'un million de plus qu'un an auparavant. Le taux mondial du chômage des jeunes a atteint 13,1%, soit près de trois fois celui des adultes.

Tandis que la reprise demeure atone, la durée moyenne des périodes de chômage s'est considérablement allongée, la durée du chômage a doublé par rapport à la situation antérieure à la crise. Dans les pays en crise de la zone euro, par exemple, la durée moyenne de chômage a atteint jusqu'à 9 mois en Grèce et 8 mois en Espagne.

Aux Etats-Unis, le chômage de longue durée touche plus de 40% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

L'emploi précaire – c'est-à-dire les travailleurs indépendants ou les travailleurs familiaux non rémunérés – représente presque 48% de l'emploi total. Les personnes occupant un emploi précaire sont plus susceptibles que les travailleurs salariés d'avoir un accès limité, voire nul, à la sécurité sociale ou à un revenu sécurisé. Le nombre de personnes en situation d'emploi vulnérable a augmenté d'environ 1% en 2013, à savoir 5 fois plus que pendant les années précédant la crise.

Le nombre de travailleurs pauvres continue de reculer à l'échelle mondiale, quoique à un rythme plus lent qu'au cours des décennies précédentes. En 2013, 375 millions de travailleurs (soit 11,9% de l'emploi total) vivaient avec moins d'1,25 dollar E.U. par jour, et 839 millions de travailleurs (soit 26,7% de l'emploi total) devaient s'accommoder de 2 dollars E.U. par jour ou moins.



Le déficit de la demande globale ralentit la reprise des marchés du travail mondiaux. A cet égard, l'assainissement budgétaire actuellement en cours dans de nombreuses économies avancées fait obstacle à l'essor rapide de la croissance de la production, s'ajoutant à une faible consommation privée. Un rééquilibrage des politiques macro-économiques et un revenu du travail plus élevé améliorerait considérablement la situation de l'emploi.

Source : Rapport OIT 2014

... en Europe

Le taux de chômage à 11,5% dans la zone euro

Le taux de chômage corrigé des variations saisonnières s'est établi à 11,5% en juillet 2014, stable comparé à juin 2014, mais en baisse par rapport au taux de 11,9% de juillet 2013.

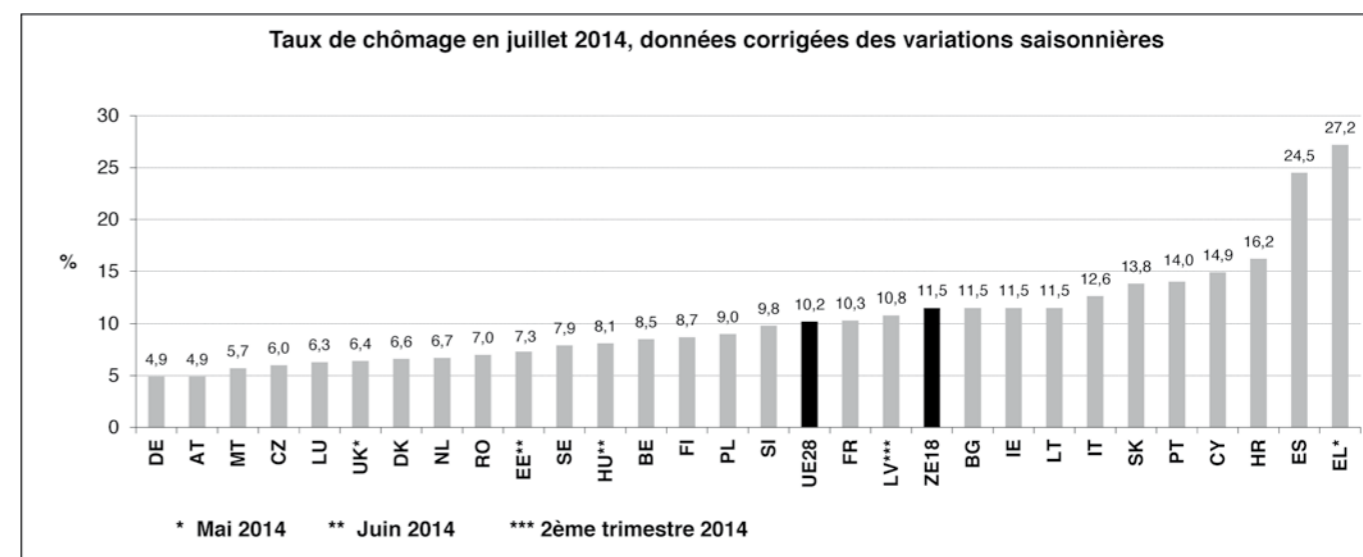
Eurostat estime qu'en juillet 2014, 24,850 millions d'hommes et de femmes étaient au chômage dans l'UE28, dont 18,409 millions dans la zone euro.

Parmi les États membres, les taux de chômage les plus faibles ont été enregistrés en Allemagne et en Autriche (4,9% chacun), et les plus élevés en Grèce (27,2% en mai 2014) et en Espagne (24,5%).

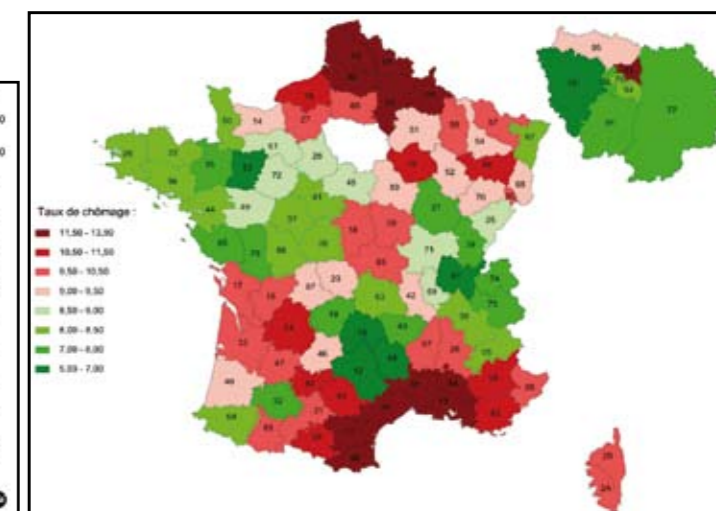
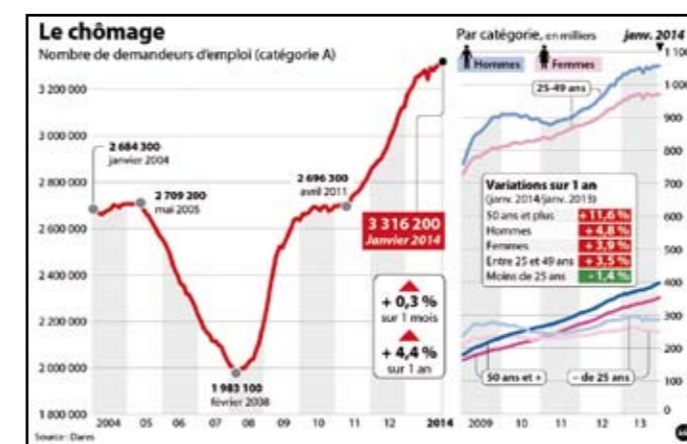
Sur un an, le taux de chômage a baissé dans vingt-deux États membres, a augmenté dans trois, et est resté stable dans les trois derniers. Les baisses les plus marquées ont été observées en Hongrie (de 10,4% à 8,1% entre juin 2013 et juin 2014), au Portugal (de 16,3% à 14,0%), en Croatie (de 18,1% à 16,2%), en Espagne (de 26,2% à 24,5%) et en Irlande (de 13,1% à 11,5%). Les seules hausses ont été observées en Finlande (de 8,1% à 8,7%), en Italie (de 12,1% à 12,6%) et au Luxembourg (de 5,9% à 6,3%).

En juillet 2014, le taux de chômage aux États-Unis s'est établi à 6,2%.

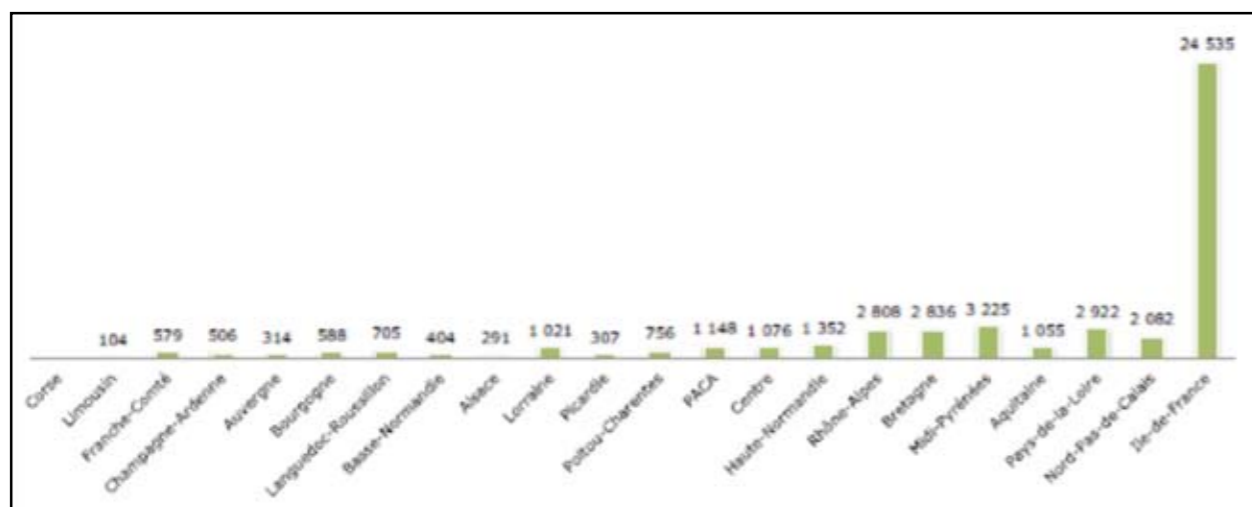
Source : Eurostat



... en France



Créations d'emplois en France en 2013 par région et par activité

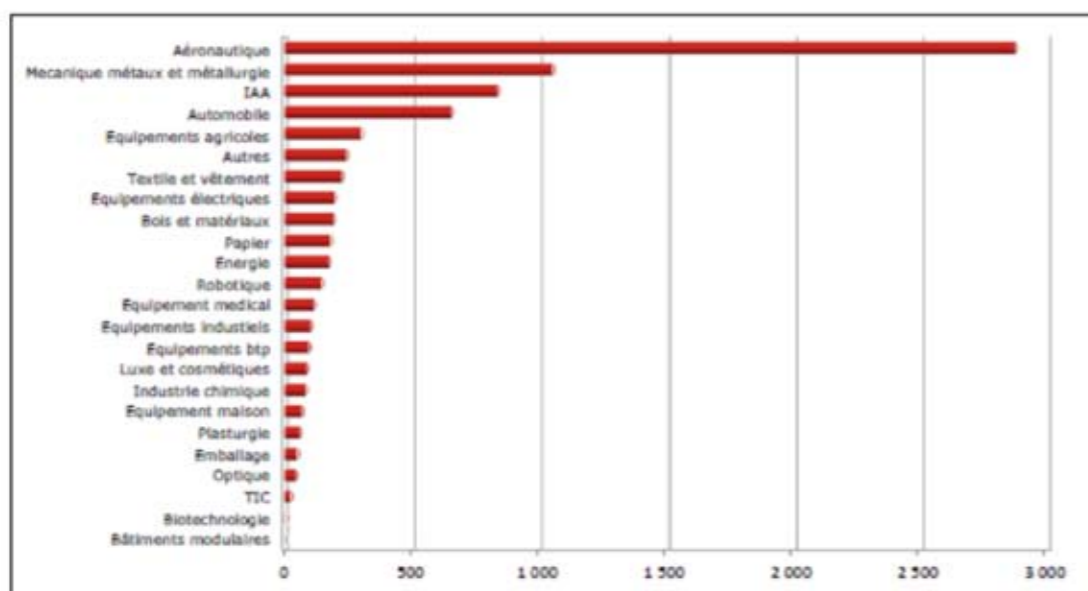


► Les 10 départements les plus créateurs d'emplois en 2013

| Rang | Département | Projet le plus créateur d'emplois (secteur) | Nombre d'emplois créés ou programmés |
|------|------------------|---|--------------------------------------|
| 1 | Paris | GDF SUEZ (Energie) | 16.288 |
| 2 | Hauts-de-Seine | Deloitte (Conseil-Audit) | 5.655 |
| 3 | Haute-Garonne | Safran (Aéronautique) | 2.476 |
| 4 | Loire-Atlantique | Proservia (TIC) | 2.097 |
| 5 | Nord | IBM (Informatique) | 1.839 |
| 6 | Haute-Savoie | SOPRA (TIC) | 1.657 |
| 7 | Ile-et-Vilaine | LE-DUFF (IAA)* | 1.642 |
| 8 | Finistère | AUSY (TIC) | 820 |
| 9 | Eure | GMD (équipement auto) | 697 |
| 10 | Seine-St-Denis | ID-LOG (logistique) | 657 |

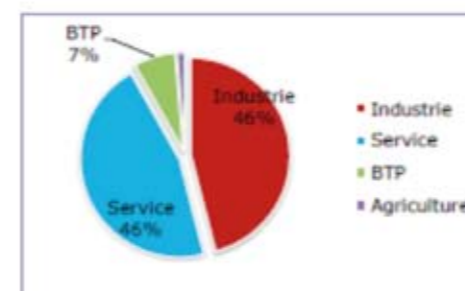
Source : Observatoire F/I/E/ Kurt Salmon

► Répartition des emplois créés ou programmés dans les principales activités de l'industrie manufacturière (Source : Observatoire F/I/E/ Kurt Salmon)

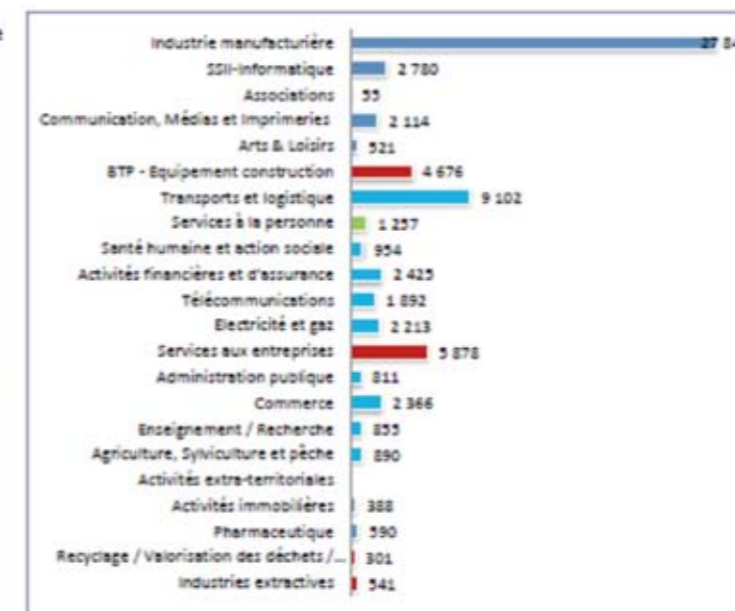


Principales destructions d'emplois en France en 2013

► Répartition des emplois supprimés par filière



| Secteur | 2013 | 2012 |
|----------------|-------|------|
| BTP | 7% | 2% |
| SERVICES | 41.5% | 36% |
| INDUSTRIE | 46% | 49% |
| SECTEUR PUBLIC | 4.5% | 13% |
| AGRICULTURE | 1% | 0% |



► Principales sous-filières de l'industrie manufacturière destructrice d'emplois

(Source : Observatoire F/I/E/ Kurt Salmon)



| Rang | 2013 | 2012 |
|------|---------------------------|-----------------------------|
| 1 | Automobile | Automobile |
| 2 | IAA | Aéronautique |
| 3 | Meubles et électroménager | IAA |
| 4 | Equipement Industriel | Chimie |
| 5 | Produits de consommation | Equipe électriques |
| 6 | Aéronautique | Industries manuf divers |
| 7 | Matériaux | Métallurgie |
| 8 | Industries manuf divers | Autres produits métalliques |
| 9 | Métallurgie | Equipements de transports |
| 10 | Textile | Fabrication de meubles |
| 11 | Electronique | Communication |
| 12 | Industrie Lourde | Industrie pharma. |
| 13 | Imprimerie Editions | Entreposage Packaging |
| 14 | Découpage Embout. | Papier cartons |
| 15 | Emballage | plasturgie |

La tentation du « non-déclaré »

Dans un contexte de crise économique, le recours au travail dissimulé ou non déclaré est un fléau de plus, il représente aujourd'hui environ 10% en France. Le CESE a analysé le phénomène et les préjudices qu'ils créent pour les entreprises, les salariés et l'économie dans son ensemble.

Voici la déclaration faite par Philippe LOUIS au nom du groupe CFTC lors de ces travaux :

Conséquences économiques, financières et sociales de l'économie non déclarée

Déclaration du groupe de la CFTC

« Dans une société bénéficiant d'un niveau élevé de protection sociale, niveau auquel la CFTC est particulièrement attachée, les conséquences de l'économie non déclarée, sont redoutables.

Ce phénomène témoigne par ailleurs d'un repli sur soi, et d'un affaiblissement de la conscience collective, caractéristique d'une société en crise. Même si certains pays ont pu accepter un développement comportant une certaine part d'économie non déclarée, le modèle n'est pas viable sur le long terme.

Comme le montre l'avis, le poids du travail dissimulé est particulièrement important dans un certain nombre de secteurs, comme par exemple le bâtiment, les hôtels, restaurants.

Le groupe de la CFTC est particulièrement attentif au secteur des services à la personne où les dispositifs fiscalement avantageux avaient permis de donner une couverture sociale à nombre de personnes employées. Or, la récente réduction de ces avantages se traduit par un retour à l'emploi non déclaré ou partiellement déclaré. Sans vouloir nous faire les chantes du système Laffer, ceci tend à montrer qu'il faut trouver un juste équilibre et que trop de contraintes conduisent au contournement des règles. Il nous paraît urgent que des mesures, mais des mesures stables et durables soient prises.

Le groupe de la CFTC est aussi attentif aux conséquences

de la concurrence internationale, conduisant à l'embauche d'ouvriers à bas salaires. Le détachement ou la libre prestation de services, posent un certain nombre de problèmes : le contrôle sur le terrain est particulièrement difficile entre autre faute de moyens humains, d'autant que la vérification des informations auprès du pays d'origine est pratiquement impossible, et qu'il y a la barrière de la langue. Le recours aux travailleurs détachés est parfois utilisé frauduleusement.

Les mesures prises au niveau de l'union européenne en avril 2014 amendant la directive de 1996, nous paraissent insuffisantes. Le problème doit être à nouveau revu par les états européens.

Sur un autre registre, l'empilement de textes, peut conduire à une impossibilité d'appliquer la loi efficacement et ouvre parfois la porte au contournement. Comme le souligne l'avis, le travail de simplification doit se poursuivre impérativement.

Il est indispensable de donner aux URSSAF les mêmes moyens d'agir suite à un contrôle que ceux dont bénéficie l'administration fiscale. »

Paris, Juin 2014

La Chimie d'une région

Nous avons souvent, dans la Comète, parlé de l'influence des territoires et des bassins d'emplois.

Dans la morosité ambiante, j'ai voulu faire un zoom sur la région Rhône-Alpes.

Des résultats en trompe-l'œil, les chiffres des exportations pour le premier trimestre semblaient indiquer une reprise avec 2% de hausse à l'export sur les fabrications dans la région, hélas le chiffre diminue d'autant pour le deuxième trimestre. Pourtant, quelques motifs de satisfaction et surtout un parfum de relance.

Aussi surprenant que cela paraisse, l'investissement industriel, notamment dans le secteur Chimie, repart. La région Rhône-Alpes se porterait-elle mieux que d'autres ?

Même si les grosses unités industrielles sont derrière nous, 2014 aura vu la création de 119 sites industriels contre 90 l'an dernier.

En quelques semaines, trois gros projets ont vu le jour et se sont concrétisés en Rhône-Alpes.

D'abord l'entreprise Bluestar Silicones (Groupe chinois Chem China implanté à St Fons - 69) produisant pour l'automobile ou le médical (prothèse...), le groupe vient d'investir 10 millions d'Euros. L'ancien site Rhodia emploie aujourd'hui 800 personnes sur 2 sites.

L'allemand Fresenius Medical Care vient d'officialiser un



investissement de 70 millions d'Euros pour créer une nouvelle usine à L'Arbresle (69) spécialisée dans la fabrication de dialyseurs. Cette opération devrait créer une centaine d'emplois qualifiés nouveaux.

Enfin, l'entreprise américaine HEKEL, spécialiste mondial de composite pour l'aéronautique, le spatial, la défense,

va construire la première usine européenne de fabrication de PAN (matière première de la fibre carbone). L'investissement de 200 millions d'Euros sur la plateforme des Roches en Roussillon devrait créer environ 140 postes qualifiés, et peut-être doubler dans la période 2018-2020.

Même si cela peut apparaître comme de petites gouttes d'eau dans une conjoncture maussade, plusieurs constats cependant :

- D'abord, après des années sombres, la Région Rhône-Alpes et le couloir de la chimie confortent enfin leur 1^{ère} place en France dans ce secteur,
- Ensuite, à contrario du french bashing permanent, les entreprises étrangères ne fuient pas la France et continuent d'investir.
- Enfin, l'industrie, certes à une autre échelle que dans les 30 glorieuses, n'est pas morte et le dynamisme des salariés, des chercheurs, des entreprises et des régions sont les meilleurs ingrédients pour construire l'avenir.

Olivier PAULET



Au 1^{er} janvier 2016 au plus tard, tous les salariés du secteur privé devront bénéficier d'une complémentaire santé.

Pour tout savoir sur la réforme : connaître le calendrier, décrypter son actualité... Malakoff Médéric vous accompagne.

Rendez-vous sur le site : complementaire-sante-obligatoire.malakoffmederic.com

Votre contact : Gilles SOHM au 01 56 03 30 10
contact-branches@malakoffmederic.com

Les changements...

Prestation partagée d'éducation de l'enfant

En vue d'inciter au partage du congé pour l'éducation de l'enfant entre les membres du couple, le complément de libre choix d'activité devient, à partir du 1^{er} octobre 2014, la « prestation partagée d'éducation de l'enfant » pour les enfants nés ou adoptés à compter de cette date. Cette mesure fait suite à la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes publiée le 5 août 2014 au Journal officiel.

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est remplacé, à compter du 1^{er} octobre 2014, par une « prestation partagée d'éducation de l'enfant » (PréParE). C'est ce que prévoit la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, publiée le 5 août 2014.

Le CLCA, qui avait remplacé l'ancienne allocation parentale d'éducation, et dont 96,5% des bénéficiaires actuels sont des femmes, avait pour objet de permettre à l'un des parents de réduire ou de cesser totalement son activité professionnelle pour s'occuper de son enfant. La nouvelle prestation poursuit le même but, mais elle comportera une incitation au partage du congé pour l'éducation de l'enfant entre les membres du couple. Une part de la prestation, définie en nombre de mois, sera réservée au second parent, dans les faits le plus souvent le père.

Des décrets doivent préciser les modalités de cette incitation. Pour les familles avec un seul enfant, il devrait s'agir de six mois supplémentaires qui s'ajouteraient aux actuels six mois déjà prévus. Pour les familles avec deux enfants et plus, qui choisissent une interruption d'activité de trois ans, six mois seraient accordés au deuxième parent.

Les familles monoparentales ne sont pas concernées par ce dispositif de partage et leurs droits actuels sont maintenus.

La loi prévoit que cette nouvelle prestation concernera les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} octobre 2014. Pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} octobre 2014, les dispositions antérieures demeureront applicables.

Assurance chômage

Les mesures concernant les droits rechargeables issues de la dernière convention d'assurance chômage, signée en mai 2014 par les partenaires sociaux, entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2014, ces mesures touchant l'ensemble des demandeurs d'emploi indemnisés (quelle que soit la convention chômage dont ils relèvent). Les droits rechargeables doivent permettre à un chômeur retrouvant un emploi sans avoir consommé tous ses droits à l'assurance-chômage de conserver ce reliquat qui reste utilisable s'il perd à nouveau son emploi (à condition d'avoir travaillé au moins 150 heures).



Prêt à taux zéro (PTZ+)

Conditions d'attribution et caractéristiques financières du prêt à taux zéro.

À compter du 1^{er} octobre 2014, certaines dispositions concernant le prêt à taux zéro (PTZ+) sont modifiées (un décret a été publié en ce sens au Journal officiel du 6 août 2014). L'Agence nationale pour l'information sur le logement (Anil) fait le point sur le sujet.

Ces évolutions portent sur :

- les conditions d'attribution (plafonds de ressources fixés en fonction de la localisation et du nombre d'occupants du logement),
- les caractéristiques financières du prêt (prix maximum du logement, calcul du montant maximum du prêt sachant que le PTZ+ ne finance qu'une partie de l'opération immobilière et conditions de remboursement).

Le PTZ+ s'adresse aux personnes souhaitant acquérir leur première résidence principale. En général, ce prêt sert à financer l'achat d'un logement neuf respectant un certain niveau de performance énergétique (même s'il peut parfois servir à acheter dans l'ancien).

Les actions de groupe entrent en vigueur en France

Ce dispositif de la loi Hamon donne de nouveaux droits aux consommateurs.

Il aura fallu attendre près de vingt ans pour que des «class actions» à la française fassent leur chemin dans l'Hexagone. Le décret d'application des «actions de groupe» est paru au Journal officiel. Ce dispositif phare de la loi Hamon - qui permet d'«adhérer à une action de groupe afin d'obtenir réparation des dommages matériels subis à l'occasion d'un acte de consommation» - entrera en vigueur à partir du 1^{er} octobre. Il ne concernera pas les préjudices moraux ou corporels, mais uniquement les litiges du quotidien et les infractions liées à la concurrence: contrats non respectés, fausses promotions, numéros surtaxés...

Il s'agit de donner un droit nouveau aux consommateurs, mais dans un rapport équilibré avec les entreprises. Il y a ce souci d'une juste représentation des deux parties, sans opposition stérile entre consommateurs et entreprises.

Pour éviter les dérives, les modalités d'intervention ont été circonscrites. Seules les associations de consommateurs agréées (elles sont au nombre de 15) pourront introduire une action de groupe. Par ailleurs, le groupe ne pourra se constituer qu'à l'issue d'un jugement. Et si l'entreprise s'es-

time lésée à l'issue du jugement, elle pourra ressaisir la justice. En outre, il n'y a pas de rétroactivité du texte.

Augmentation du minimum vieillesse Prime pour les petites retraites

La première est la revalorisation du minimum vieillesse perçu par 565.000 personnes. Pour une personne seule, il va passer de 792 euros mensuels à 800 euros le 1^{er} octobre. L'augmentation de 8 euros correspond à une hausse de 1%. En ajoutant la hausse intervenue en avril, l'augmentation depuis le début de l'année s'élève à +1,6%.

La seconde est une «prime exceptionnelle» de 40 euros pour tous les retraités percevant moins de 1.200 euros par mois toutes pensions confondues.

Réduction des cotisations sur les emplois à domicile

Les particuliers qui emploient une auxiliaire de vie pour une personne personnes âgée ou handicapée ou une garde d'enfant pourront déduire 1,50 euro par heure déclarée, contre 0,75 euro auparavant.. Attention, cet allègement ne concerne pas les heures de ménage.

Le RSA augmenté de 2%

Le revenu de solidarité active (RSA) «socle» (destiné aux personnes sans revenu d'activité) est revalorisé de 2% au 1^{er} septembre. Une personne seule touchera désormais 509,30 euros par mois, contre 499,10 euros auparavant. Pour un couple sans enfant, l'aide passe de 748,97 euros à 763,95 euros et de 1 048,55 euros à 1 069,53 euros pour un couple avec deux enfants.

Cette hausse concerne indirectement les personnes touchant le RSA «activité» (complément à un petit salaire) mais dans une proportion qui varie selon les cas particuliers.

Dans le cadre du plan de lutte contre la pauvreté, le gouvernement a prévu d'augmenter le RSA de 10% de plus que l'inflation d'ici à la fin du quinquennat. Une première augmentation de 1,3% est d'ailleurs intervenue en janvier 2014. Au total 2,3 millions d'allocataires sont concernés par les deux formes de cette prestation.

Location : les frais d'agence plafonnés

Les honoraires facturés aux locataires par les agents immobiliers seront plafonnés à partir du lundi 15 septembre. Ils ne pourront excéder de 11 à 15 euros par m², selon les zones géographiques concernées.

25 euros pour renouveler son permis de conduire

Vous avez perdu votre permis de conduire? Il a été volé ou détruit? Toute demande de duplicata nécessite dorénavant le règlement d'un droit de timbre de 25 euros si l'ancien permis ne peut être présenté. Attention: certains départements prévoient en plus une taxe régionale (départements

des régions Corse, Limousin, Poitou-Charentes, La Réunion, Guyane et Martinique).

Les billets de TER valables 7 jours

À partir du mardi 2 septembre, la durée de validité des billets de TER et des trains Intercités est nettement raccourcie: ils seront utilisables pendant 7 jours, contre deux mois auparavant. Objectif : lutter contre la fraude.

La puissance des aspirateurs limitée

Les aspirateurs d'une puissance supérieure à 1 600 watts ne seront plus vendus dans l'Union européenne. De nouvelles étiquettes énergie apposées sur les appareils guideront le choix des consommateurs. Cette mesure fait partie d'un large plan européen pour qui vise à réduire de 20% la consommation énergétique en 2020 et préserver l'environnement.

Nouveaux rythmes scolaires dès la rentrée

Les nouveaux rythmes scolaires entrent en application dans toutes les écoles publiques à partir du mardi 2 septembre 2014. La semaine de classe passe à 4,5 jours, au lieu de 4. Les enfants n'auront jamais plus de 5h30 de cours par jour, et le temps libéré sera consacré à des activités périscolaires.

Mise en place de paquets de cigarettes neutres

L'objectif est de rendre les cigarettes moins attractives. Les paquets de cigarettes seront standardisés et auront désormais la même forme, la même taille, la même couleur et la même typographie. L'Australie est le seul pays à avoir pour l'instant mis en place une telle mesure.

Le vapotage interdit dans certains lieux publics

La cigarette électronique va être interdite dans certains lieux publics comme les écoles et les transports collectifs. Le vapotage sera également interdit dans tous les espaces clos collectifs de travail. La publicité pour les cigarettes électroniques sera limitée.

Interdiction de fumer dans les squares pour enfants et les voitures avec des enfants

Le tabac va être interdit dans les espaces publics de jeux pour enfants et dans les voitures transportant des enfants de moins de 12 ans. Ces mesures sont destinées à limiter l'exposition des enfants au tabagisme passif et à «débanaliser» la consommation de cigarettes aux yeux des enfants.

Augmentation des tarifs du gaz

Les tarifs réglementés du gaz augmentent en moyenne de 2,31% au 1^{er} novembre 2014.

Le petit livre jaune



S'inspirant du grand timonier Mao Tsé Toung et son petit livre rouge, le MEDEF et son grand Conducator Pierre GATTAZ viennent de commettre leur petit livre jaune.

Leur projet ? « Un million d'emplois, c'est possible » !

Cette foi patronale est symbolisée par le pin's que porte bon nombre de patrons.

Alors que depuis des années le chômage explose, quels sont donc les remèdes magiques que propose le MEDEF ? Mise en place de contrats de projet, suppression de jours fériés, baisse des coûts du travail et report sur la fiscalité des ménages, suppression du SMIC, bref, un arsenal de combat surtout destiné à précariser un peu plus des demandeurs d'emplois et les salariés.

De l'avis de Joseph THOUVENEL, Vice président de notre Confédération « le MEDEF veut nous faire travailler comme des chinois, c'est le grand bond en arrière ».

La remise en cause du SMIC « les mots ont un sens, le salaire minimum est le minimum de salaire. Je ne sais pas ce qu'il y a en dessous du minimum si ce n'est la non reconnaissance des personnes et de la valeur du travail ».

Et Joseph de conclure : « je ne mélange pas les chefs d'entreprise et le MEDEF, celui-ci passe beaucoup de temps à trouver des excuses, son champ de responsabilité c'est d'aller prendre des marchés et non de pleurer tous les matins pour avoir des aides en disant qu'il y a trop de charges ».

Comment dire les choses plus simplement que cela !

Il est de bon ton de renommer les choses ou les gens, ainsi, dernièrement, les personnes âgées sont devenues des personnes d'un âge avancé.

De même, quand le MEDEF parle d'un « cadre transitoire d'accès à l'emploi », inutile qu'il cherche pour rien, cela s'appelle l'apprentissage et cela existe depuis fort longtemps.

La CFTC, depuis des années, des mois, des semaines, essaie de prendre ses responsabilités, mais force est de constater qu'il y a peu de partenaires face à nous. **Comment croire aux engagements du MEDEF qui licencie du lundi au samedi mais crée des emplois le dimanche.**

Alors oui, Joseph a raison, il est grand temps que l'organisation patronale arrête d'amuser la galerie avec ses combats d'arrière-garde et se mette réellement au travail.

O.P.

Propos de J. THOUVENEL issus d'une interview du Nouvel Obs Social

Brève

ROYAL MONCEAU

« Notre palace est un rapace * »

Le Royal Monceau Raffles, situé avenue Hoche, à deux pas des Champs Elysées, vit une rentrée difficile.

Appartenant au Groupe Qatari « KATARA HOSPITALITY », il a reçu l'année dernière le label « palace ».

Après une rénovation de 2 ans, et un nouveau design signé Philippe STARCK, le palace cible comme clientèle « les millionnaires en baskets âgés de 35 à 50 ans ». Millionnaire, il faut sans doute l'être pour régler les 25 000 Euros la nuit que coûte la suite présidentielle ou pour s'offrir le fameux petit-déjeuner du Royal à 55 Euros.

Par contre, le palace a un problème ; pour cajoler les millionnaires en baskets, il faut du personnel et pire encore, il faut les payer. Depuis 3 semaines, 80% des personnels, cuisiniers, bagagistes, femmes de chambre, sont en grève et réclament une augmentation de 2 Euros par heure.

Quelle trivialité ! Un hôtel de rêve, des clients de rêve, et **des gueux qui réclament un salaire**, la diminution des cadences et une amélioration des conditions de travail.

L'indécence de ce groupe d'hôtellerie de luxe est décidément sans limite. Ils ont d'ailleurs raison, il se trouvera sûrement un expert économique du journal du 20h expliquant que, décidément, les salariés français ne sont pas raisonnables.

*Slogan des grévistes du Royal Monceau.

O.P.

Les familles encore pénalisées !



Fausse bonne idée ou hypocrisie ? Quand on analyse le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) présenté en ce début de semaine et qu'on essaie de comprendre les explications alambiquées de la secrétaire d'État chargée du dossier, on est en droit de s'interroger sur les véritables intentions du gouvernement, notamment au regard de deux mesures phares de ce texte.

La première concerne la réduction de trois ans à dix-huit mois de la durée du congé parental. Certes, dans l'absolu, la durée du congé parental demeure de trois ans, mais elle doit être également répartie entre la mère et le père de l'enfant. Il s'agit, nous dit-on, de permettre à la femme de ne pas rester trop longtemps éloignée du monde du travail. L'intention est louable !

Les statistiques montrent, en effet, que les femmes mettent trop souvent leur vie professionnelle entre parenthèses pour s'occuper de leurs enfants. Mais, dans la vraie vie, la raison qui pousse les femmes à prendre un congé parental, c'est que leurs salaires sont, en moyenne, de 20 % inférieurs à ceux des hommes.

Je propose donc que cette mesure soit reportée jusqu'à ce qu'une véritable égalité salariale soit imposée entre les femmes et les hommes. On pourra alors juger des véritables intentions du gouvernement : favoriser la parité ou réaliser des économies sur le dos des familles. Pour favoriser le retour à l'emploi des femmes et la conciliation des temps de vie, la CFTC estime qu'il serait plus utile de développer l'offre d'accueil des jeunes enfants.

Seconde mesure emblématique de ce PLFSS : la division par trois de la prime de naissance à partir du deuxième enfant, au motif qu'il coûterait moins cher que le premier. Alors, là, on frise carrément la mauvaise foi ! D'abord, parce que ce n'est pas au gouvernement de juger de ce que les ménages font de cette prime. Ensuite, parce que, dans ces conditions, il faudrait tripler la prime de naissance pour un troisième enfant : son arrivée obligeant, souvent, à un surcroît des dépenses d'équipement...

Source : Confédération CFTC - Pascale COTON

La France en crise

« Cela fait 30 ans que j'ai une vie professionnelle et cela fait 30 ans que la France est en crise. Mais je vois en réalité des gens capables de créer des entreprises de niveau mondial ; quand je vois un énorme succès aux Etats-Unis, il y a toujours un français derrière. »

« Les Français aiment leur patron mais pas le patronat. »

« En France il y a un capitalisme un peu consanguin, on a fait les mêmes écoles... cela laisse penser qu'un certain nombre de gens sont exclus ». « Pas facile disent certains patrons d'agir avec le Code du Travail ! C'est faux. »

Cela coûte moins cher d'embaucher un ingénieur en France qu'aux Etats-Unis, toutes charges incluses parce que le salaire américain est bien plus élevé et licencier ne revient pas plus cher qu'aux Etats-Unis. »

« Que l'on ait un code du travail un peu complexe, c'est vrai mais il ne s'agit pas de le détricoter mais de le rendre accessible et compréhensible aux entreprises ».

Xavier NIEL
Fondateur de Free

Source : Le Parisien



L'accord de branche PEI-PERCOI des industries chimiques

3 questions posées à...

Anne-Marie SOLER,
Consultante Grands Comptes
INTER EXPANSION-FONGEPAR

Quelles sont les origines de cet accord ?

Cet accord, conlu en 2009, est le fruit de deux années de négociation entre les organisations syndicales et les fédérations des Industries Chimiques.

Présents à chacune des étapes, nous avons travaillé ensemble sur une offre souple et adaptée aux besoins de chaque entreprise. Ainsi, quand l'une choisira de mettre en place uniquement un plan d'épargne salariale (PEI), l'autre favorisera la constitution d'une épargne retraite pour ses collaborateurs avec le PERCOI (Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises).

Les deux types de plans sont évidemment construits pour fonctionner ensemble, offrant ainsi un package complet et efficace.

Concrètement?

L'objectif est de simplifier au maximum la mise en place du dispositif et de le rendre ainsi accessible à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Les formules d'abondement ont par exemple été pré-négociées. De même, la tarification a été ajustée grâce à la mutualisation du dispositif à l'ensemble de la branche.

Enfin, comme le souhaitait l'ensemble des négociateurs, les supports de gestion financière répondent à deux pré-requis : l'Investissement Socialement Responsable et la mise à disposition de fonds labélisés par le Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES).



En quoi êtes-vous différents des autres sociétés d'épargne salariale ?

Nous proposons à nos clients une expertise du dialogue social par un positionnement résolument paritaire.

Depuis 45 ans, nous accompagnons les organisations syndicales et les directions d'entreprise dans la négociation des dispositifs d'épargne salariale. Ce travail de sur-mesure et cette vocation pour un lien efficace entre organisations syndicales et directions se sont naturellement imposés au sein des accords de branche.

De fait, c'est dans la nature même de notre groupe de protection sociale Humanis, de porter les initiatives professionnelles et de soutenir les développements territoriaux. Sans oublier notre présence sur tout le territoire français qui nous permet de rester proches et disponibles, aux côtés des entreprises.

C'est en cohérence avec toutes ces valeurs que nous avons développé pour la branche Chimie cette offre responsable et performante.



En savoir plus

Anne-Marie SOLER - 01.46.84.36.27
annemarie.soler@humanis.com

Inter Expansion-Fongepar est membre du groupe Humanis.

INTER EXPANSION - FONGEPAR

 **Humanis**
Protéger c'est s'engager

Brèves'éco

Le déficit public...

La France discréditée et hors-jeu (Le Monde 11/09/14)

Le ministère des finances a annoncé, mercredi 10 septembre, que le déficit public monterait à 4,4% du produit intérieur brut (PIB) en 2014. Programmé pour 2015, l'objectif de 3% est repoussé à 2017 ... au mieux.



Le déficit commercial...

Il ne se résorbe pas (France TV info 09/09/14)

Le déficit commercial de la France s'établit à 5,5 Milliards d'euros en juillet par rapport au mois précédent. Il atteint 37,8 milliards d'euros depuis le début de l'année. Il faut remonter à mai 2004 pour trouver un excédent mensuel (176 millions d'euros) et à 2002 pour trouver une année pleine excédentaire...

Le chômage...

En perpétuelle augmentation (Les échos 12/09/14)

Le chômage s'établit à fin juillet à 10,2% de la population active avec 3,424 millions de personnes sans aucune activité (catégorie A) en France métropolitaine. Si l'on ajoute les chômeurs sans aucune activité des Départements d'outre-mer ainsi que les personnes inscrites à Pôle emploi dans les autres catégories (B, C, D, E), on dépasse les 6 millions soit 17,8% de la population active...

Le pouvoir d'achat...

Après moultes tergiversations, les petites retraites (moins de 1200 € par mois) se verront majorées en 2014 d'une prime exceptionnelle de 40 euros, soit un peu moins de 11 centimes par jour...

Quelques chiffres...

Fraude estimée aux prestations sociales en 2013 : 15 milliards d'euros

Fraude estimées aux cotisations sociales en 2013 : 20 milliards d'euros

Fraude fiscale estimée en 2013 : 115 milliards d'euros

Déficit public cumulé de la France : 2000 milliards d'euros

Intérêts de cette dette : 80 Milliards d'euros par an

Total de l'impôt sur le revenu : 80 milliards d'euros par an (!...)



RIO TINTO : action de protestation des travailleurs dans 13 pays

À l'occasion, ce 7 octobre, d'une journée de défi coordonnée, les travailleurs ont organisé des actions de protestation sur les sites de Rio Tinto dans plus d'une douzaine de pays.

L'appel à l'action au plan mondial avait été lancé par le Réseau Syndical Mondial Rio Tinto dans le cadre d'une campagne en cours coordonnée par IndustriALL.

« Notre message à Rio Tinto est que le mouvement syndical est bien présent au plan mondial et n'est pas près de disparaître. Nous allons nous battre et faire campagne contre Rio Tinto jusqu'à ce que cette entreprise traite avec respect et dignité ses salariés, l'environnement dans lequel il évolue et les communautés locales au sein desquelles il mène ses activités. »

déclare Andrew Vickers, Président de la section des mines d'IndustriALL et Secrétaire général du CFMEU.

Les travailleurs de Rio Tinto de par le monde ont fait entendre leurs voix pour revendiquer haut et fort des lieux de travail plus sûrs, des emplois stables et du respect pour les droits des travailleurs.

Depuis les rassemblements au Canada et aux États-Unis jusqu'aux actions sur le terrain en Afrique du Sud, en Australie et en France, le projecteur était braqué sur l'habitude qu'a développée Rio Tinto de faire passer les profits avant les gens.

Après les décès survenus récemment à la mine de Grasberg en Indonésie, qui appartient pour partie à Rio Tinto, l'affilié d'IndustriALL le CEMWU (Syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie et des mines) a distribué des tracts à ses membres sur le site de cette mine à l'occasion de la journée d'action. Les dirigeants du syndicat de la mine portaient les t-shirts de campagne avec le logo d'IndustriALL et le slogan «Rio Tinto, l'autre vérité».

En Afrique du Sud, Le président f.f. du NUM (Syndicat des



mineurs), Piet Matosa a rencontré les membres du site de Rio Tinto de Richards Bay pour leur expliquer pourquoi les syndicats dans le monde entier ciblent l'entreprise.

Une série d'actions a eu lieu en Australie et la journée d'action a réussi à attirer pas mal de couverture médiatique. Le CFMEU (Syndicat des industries de la construction, forestières, des mines et de l'énergie) a lancé un rapport



sur les pratiques anti-syndicales de Rio Tinto et son Vice-président national Andrew Vickers a été interviewé sur ABC Australia.

D'autres actions ont encore eu lieu dans les pays suivants :

AUSTRALIE - CAMEROUN - CANADA - FRANCE - INDONÉSIE - MADAGASCAR - MONGOLIE - NAMIBIE - PAYS-BAS - NOUVELLE ZÉLANDE - AFRIQUE DU SUD - SUISSE - ÉTATS-UNIS

Les travailleurs et les permanents de l'affilié d'IndustriALL l'Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG) avaient prévu une série d'actions de protestation pour marquer la journée mondiale. Cependant, en raison de la crise Ebola,

tout le monde a été renvoyé chez soi et aucune action n'a pu avoir lieu.

Les actions se sont tenues le 7 octobre pour coïncider avec la **Journée mondiale du travail décent**, à l'occasion de laquelle les syndicats du monde entier mobilisent contre le travail précaire. Les syndicats de Rio Tinto ont identifié le recours croissant au travail temporaire, occasionnel et sous-traité de la part de l'entreprise comme étant une de leurs principales préoccupations.

Consultez la page d'IndustriALL sur Rio Tinto pour voir qui a mené des actions et rester informé des dernières nouvelles concernant la campagne Rio Tinto.

Source : IndustriALL Global Union

1.106 usines inspectées dans le cadre de l'Accord du Bangladesh

Une étape a été franchie vers la création d'une industrie de l'habillement sûre et durable au Bangladesh. L'Accord du Bangladesh a annoncé aujourd'hui que les usines de production soumises à son application ont été inspectées dans le délai fixé à la fin septembre 2014.

À l'issue de ces premières inspections de 1.106 usines d'habillement, les inspecteurs ont relevé plus de 80.000 problèmes de sécurité nécessitant une solution.

«Comme il fallait s'y attendre, nous avons constaté des risques pour la sécurité dans toutes les usines. Les problèmes relevés vont de mineurs à graves. L'équipe de l'Accord fournit maintenant un travail intense avec les propriétaires d'usines, les marques et leurs collègues syndicaux pour faire en sorte que les problèmes relevés soient corrigés», a déclaré Brad Loewen, l'Inspecteur-en-chef de la sécurité de l'Accord.

Les problèmes vont de la prise de mesures correctives telles que la réduction du poids des charges et le respect des plans de gestion des charges à des exigences de sécurité plus substantielles. Il s'agit notamment d'installer des portes coupe-feu et des systèmes automatiques de détection de l'incendie, de ménager des issues de secours sécurisées et de renforcer l'ossature des bâtiments.

Dans 17 inspections d'immeubles, les inspecteurs ont constaté que l'intégrité structurelle du bâtiment ne présentait pas un niveau de sécurité acceptable. En conséquence, l'Accord a communiqué les rapports d'inspection au Comité d'examen du gouvernement bangladais et recommandé une évacuation temporaire de ces immeubles.

Le Secrétaire général d'IndustriALL Global Union, Jyrki Raina, se félicite de la réalisation de cette première vague d'inspections :



Grâce à ces inspections, les travaux de remise en état ont déjà commencé ; la création d'une industrie de l'habillement sûre et durable au Bangladesh est en bonne voie. Nous continuerons à recruter les personnels de ces usines pour bâtir des syndicats forts, capables de garantir les droits des travailleurs.

L'Accord sur l'incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh a été signé après la tragédie du Rana Plaza d'avril 2013. Négocié à l'initiative d'IndustriALL et d'UNI Global Union, il porte sur les usines de vêtements et a été signé par des firmes qui se fournissent auprès d'elles. Les marques qui l'ont signé se sont engagées à soutenir le secteur de l'habillement au Bangladesh en continuant de s'y approvisionner et en remédiant aux problèmes qui se présentent

Source : IndustriALL Global Union



Le télétravail

Travailler chez soi, 1 à 2 jours par mois ou même quelques jours par semaine, est une pratique de plus en plus courante. Mais le télétravail reste le plus souvent informel. Cette nouvelle forme d'organisation est pourtant encadrée depuis 2 ans par le code du travail.

Les salariés manifestent un intérêt indéniable pour le télétravail. Beaucoup y voient une solution pour mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Mais rares sont ceux qui franchissent le pas et formulent une demande officielle à leur employeur. Quant aux entreprises, elles sont encore peu nombreuses à promouvoir activement ce mode de travail. Pourtant le télétravail a fait l'objet d'un accord interprofessionnel (ANI) en 2005 et il est encadré par la loi depuis 2012. Ces textes offrent aujourd'hui un cadre juridique sécurisant, pour les salariés comme pour les employeurs.

Travailler ponctuellement chez soi, est-ce déjà du télétravail ?

Tout dépend si on retient une définition pratique ou juridique. Si de très nombreux salariés travaillent régulièrement à distance, en dehors des locaux de leur entreprise, la définition donnée par la loi s'avère plus restrictive : le télétravail est une forme d'organisation « dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci » (article L 1222-9 du code du travail). Ni le salarié, qui travaille ponctuellement chez lui avec l'accord tacite de sa hiérarchie, ni le commercial ou le consultant, qui passent davantage de temps chez leurs clients que chez leur employeur, n'ont juridiquement le statut de télétravailleur.

Un accord d'entreprise doit-il être négocié avant de mettre en place le télétravail ?

Non. Tous les salariés peuvent télétravailler, pour peu que leurs fonctions s'y prêtent et que leur employeur soit d'accord. La seule obligation, avant la mise en place du télétravail,



est de consulter le comité d'entreprise (ou les délégués du personnel). Mais l'employeur peut passer outre si les représentants du personnel rendent un avis négatif. « Le télétravail se met souvent en place à la suite d'une négociation individuelle avec un salarié. Lorsque l'entreprise compte une dizaine de télétravailleurs, la signature d'un accord devient nécessaire pour uniformiser les conditions offertes aux salariés », relève Yves Lasfargue, Directeur de l'Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergonomie (c'est-à-dire le stress dû à la technologie). Une fois cet accord en place, le télétravail peut plus facilement se développer : les salariés connaissent, par avance, les conditions posées (nombre maximal de jours travaillés à domicile, types d'emplois concernés, pièce dédiée au domicile...), le matériel fourni et les indemnités versées. Depuis 2005, 60 à 70 accords seulement ont été signés, parmi lesquels on trouve majoritairement des entreprises de secteurs de la banque et de l'assurance (AXA, la Banque Postale, Crédit Agricole, Macif...), de l'informatique et du consulting (Accenture, Capgemini, Hewlett-Packard, Oracle...) et quelques grosses entreprises industrielles (L'Oréal, Renault, Danone...) – voir la liste des accords répertoriés sur le site <http://teletravail.enquete.free.fr>.

Faut-il modifier le contrat de travail ?

Oui. La loi, par sa définition même du télétravail, impose la signature d'un avenant formalisant l'accord de l'employeur et du salarié. Cet avenant doit préciser les conditions du passage au travail à distance et celles fixées pour y mettre fin. En l'absence d'accord d'entreprise, l'avenant doit aussi préciser les modalités de contrôle du temps de travail. Officialiser la situation permet aussi de couvrir un accident de travail survenant au domicile s'il est reconnu comme lieu de travail.

L'employeur doit-il justifier le refus du télétravail ?

Le télétravail doit être mis en place d'un commun accord. L'employeur peut le refuser sans avoir à le justifier formel-



lement. « Il n'y a pas de droit au télétravail. L'employeur peut refuser la demande d'un salarié, sous réserve de ne pas abuser de cette faculté. Sa décision ne doit pas être discriminatoire et il doit veiller à une égalité de traitement entre ses employés », rappelle maître Olivier Fourmann, avocat à Lyon, spécialisé en droit du travail, qui suit, depuis une dizaine d'années, la mise en place du télétravail. Certains accords d'entreprise restreignent ainsi l'accès au télétravail en excluant des fonctions (salariés en contact avec la clientèle...), en exigeant une durée minimale de travail (en écartant les salariés à mi-temps) ou encore une ancienneté d'au moins un an pour s'assurer de l'intégration du salarié dans l'entreprise. Le nombre de télétravailleurs au sein d'un même service peut aussi être limité.

Quel matériel doit être fourni par l'employeur ?

L'employeur doit fournir et installer le matériel dont le salarié a besoin (ordinateur, logiciels, téléphone portable...) et en assurer la maintenance. Mais il a aussi l'obligation de veiller à la sécurité et à l'adaptation de son poste de travail, et de s'assurer de la conformité de l'installation électrique de son logement (art. 7 et 8 de l'ANI 2005). Certaines entreprises se contentent d'une attestation sur l'honneur, d'autres exigent un diagnostic par une entreprise agréée (dont elles assument le coût). Des visites de contrôle des conditions de travail, rares en pratique, peuvent également être mises en place, sous réserve de l'accord préalable du salarié. Enfin, le salarié doit informer son assureur de son télétravail. « L'assurance multirisque habitation doit couvrir les conséquences du télétravail, comme les dommages que le matériel professionnel pourrait causer à ses biens personnels. Les garanties doivent également être étendues au matériel professionnel mis à disposition par l'employeur », détaille la Macif. Si cela entraîne une augmentation de la prime d'assurance, ce surcoût doit être payé par l'entreprise.

Le salarié doit-il être indemnisé pour l'occupation de son logement ?

La loi impose à l'employeur de prendre en charge « tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci » (art. L 1222-10 1° du code du travail). En contrepartie, le salarié doit se conformer aux consignes de sécurité et aux restrictions posées à l'usage des outils informatiques et à l'accès au réseau de l'entreprise (article L 1222-10 2° du code du travail). Son abonnement internet personnel est remboursé au moins à hauteur de son usage professionnel. Quant au dédommagement versé au salarié pour l'occupa-

tion à titre professionnel de son logement personnel (frais d'électricité, de chauffage...), elle prend souvent la forme d'une indemnité forfaitaire journalière (de quelques euros) ou mensuelle, soumise au paiement des cotisations sociales (salariales et patronales).

Enfin, l'employeur rembourse les frais de transport, en général, ceux engagés pour se rendre dans les locaux de l'entreprise aux réunions prévues dans l'avenant à son contrat de travail. Si le salarié travaille à son domicile 1 à 2 jours seulement par semaine, l'employeur continue le plus souvent à rembourser son abonnement mensuel de transport comme s'il travaillait toujours à temps plein dans les locaux de l'entreprise.

Peut-on organiser librement ses horaires de travail ?

C'est un des paradoxes du télétravail. Les télétravailleurs apprécient cette organisation pour la souplesse et la liberté qu'elle leur offre, mais leurs horaires de travail doivent néanmoins être contrôlés. L'employeur doit, en effet, justifier du suivi de leur durée de travail. Même s'il s'agit de cadres autonomes, dont le temps de travail est exprimé en nombre de jours travaillés dans l'année (forfait jours), la Cour de cassation exige que l'employeur veille à ce qu'ils ne dépassent pas les durées maximales de travail (10 heures par jour et 48 heures par semaine). « Le salarié et l'employeur doivent définir des plages horaires de disponibilité pendant lesquelles le salarié doit être joignable et des plages d'indisponibilité pendant lesquelles il ne doit pas être sollicité », précise Me Olivier Fourmann. Enfin, l'employeur doit organiser, chaque année, un entretien portant, notamment, sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail (art. L 1222-10 4° du code du travail).

Quelles sont les obligations du salarié en cas de maladie ?

Si le salarié s'absente pour aller chez le médecin ou faire face à une urgence, s'il tombe malade et est en arrêt maladie, il doit respecter les mêmes règles que les autres salariés. Il doit en informer son employeur et lui envoyer l'arrêt établi par son médecin. Et, comme tout autre salarié, un télétravailleur a l'interdiction de travailler pendant cet arrêt.

Doit-on informer son employeur si on déménage ?

Oui. C'est parfois même imposé par l'avenant au contrat de travail ou l'accord d'entreprise. Sans pour autant avoir à



recueillir son accord préalable. « *Le choix du domicile relève de la vie privée. Il est donc impossible d'interdire au salarié de déménager ou de s'éloigner des locaux de son entreprise si ce n'est pas justifié. Cela pourrait être contraire au droit au respect de la vie familiale* », avertit Me Olivier Fourmann. De son côté, le salarié doit continuer à venir dans les locaux de l'entreprise (pour des réunions, des entretiens réguliers avec sa hiérarchie...) selon le rythme prévu dans l'avenant à son contrat de travail. Par ailleurs, rien n'oblige l'employeur à rembourser le surcoût des frais de transport après le déménagement.

Mon employeur peut-il exiger que je revienne travailler dans ses locaux ?

L'ANI de 2005 a posé le principe de la réversibilité du télétravail. L'employeur, comme le salarié, peut y mettre fin sous réserve de respecter un délai de préavis raisonnable. Pourtant deux arrêts récents semblent contredire ou, du moins,

restreindre cette faculté (cass. soc. 13.2.13, n°11-22360 et cass. soc. 12.2.14, n°12-23051). La Cour de cassation a jugé que l'employeur ne pouvait pas mettre fin au télétravail sans l'accord du salarié (et ce, même si son contrat comportait une clause de mobilité). Les juges y voient, en effet, une modification du contrat de travail qui ne peut pas être imposée. En cas de refus, le salarié s'expose néanmoins à ce que son employeur le licencie, si la fin du télétravail est justifiée (par une désorganisation du service, par exemple).

« *Certains employeurs pensent pouvoir éviter ces litiges en fixant une durée déterminée au télétravail dans l'avenant au contrat de travail. A tort, à mon sens. Si l'on suit l'analyse de la Cour de cassation, cela ne permet pas de mettre un terme automatiquement au télétravail* », avertit Me Olivier Fourmann. Mettre fin au télétravail est généralement moins conflictuel si c'est le salarié qui en prend l'initiative. La loi impose d'ailleurs à l'employeur de lui donner priorité pour occuper, ou reprendre, un poste sans télétravail correspondant à ses qualifications et à ses compétences professionnelles (art. L 1222-10 3° du code du travail).

Source : Le Particulier

Une majorité de salariés disent OUI au télétravail !

Les salariés, souvent en butte à la réticence de leurs employeurs

73 % des salariés aimeraient télétravailler mais...

53 % se heurtent à un refus de leur hiérarchie

Le télétravail reste souvent informel

1/3 des salariés qui télétravaillent ont signé un avenant à leur contrat de travail

15 % des télétravailleurs travaillent à plein temps chez eux

14 % travaillent 3 à 4 jours par semaine à leur domicile

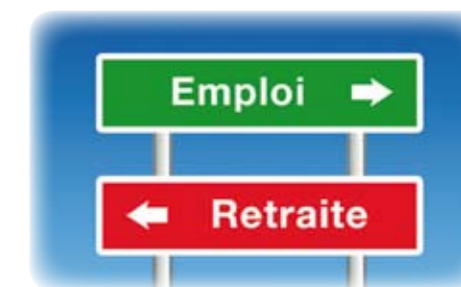
34 % travaillent 1 à 2 jours par semaine à leur domicile

37 % travaillent 1 à 2 fois par mois à leur domicile



Cumul emploi-retraite ce qu'il faut retenir

Vous souhaitez reprendre une activité professionnelle après votre retraite, voici quelques informations à connaître.



Pour les retraites actuelles

Tout retraité du privé peut poursuivre ou reprendre une activité professionnelle qui relève d'un régime dont il n'est pas allocataire, et se constituer de nouveaux droits. Par exemple, un ancien salarié du privé peut exercer, sans condition, une activité non salariée (commerçant, artisan, profession libérale).

En revanche, la reprise d'une activité relevant d'un régime lui servant déjà une retraite est soumise aux conditions de cumul détaillées ci-après et ne permet pas d'obtenir de nouveaux droits.

Pour les retraites prenant effet à compter de 2015

La réforme des retraites de 2013 instaure de nouvelles dispositions :

1. La liquidation des retraites sera subordonnée à la cessation de toute activité professionnelle, salariée ou non salariée. La poursuite d'une activité relevant d'un autre régime ne sera donc plus autorisée.
2. La possibilité de reprendre, sous certaines conditions, une activité professionnelle après l'attribution de la retraite est maintenue.
3. Les cotisations obligatoires de retraite (de base et complémentaires) ne permettront plus d'obtenir de nouveaux droits, quel que soit le régime de retraite dont dépendra l'activité.

Quelles sont les conditions actuelles du cumul emploi-retraite pour le régime général de la Sécurité sociale et les régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc ?

Le cumul est accepté « sans limite de ressources » (on parle de cumul intégral), avec maintien du versement de la retraite, lorsque l'assuré a obtenu toutes ses retraites pour lesquelles il remplit les conditions d'ouverture des droits (France et étranger), y compris les droits sur la tranche C pour les régimes Arrco et Agirc, et a atteint, soit l'âge légal de départ à la retraite (60-62 ans) avec une carrière complète, soit l'âge du taux plein (65-67 ans).

Le cumul est subordonné à des limites de ressources (on parle de cumul réglementé) si les conditions du cumul intégral ne sont pas remplies. Le régime général et les régimes Arrco et Agirc appliquent des règles différentes.

• **La retraite de base** est maintenue si le total mensuel du nouveau salaire et de toutes les retraites de salarié (base + complémentaires) est inférieur à :

- La moyenne des 3 derniers mois de salaires perçus avant la retraite ;

- Ou 160 % du SMIC mensuel (soit 2.312,61 au 01/01/2014) si ce montant est plus favorable.

S'il est supérieur, la retraite est suspendue pendant la période d'activité.

Pour les retraites prenant effet à compter de 2015, le versement ne sera plus suspendu, mais les allocations retraite seront réduites à concurrence du dépassement.

De plus, la reprise du travail chez le dernier employeur est autorisée uniquement après un délai de 6 mois à compter de la date d'effet de la retraite. Aucun délai n'est imposé pour une activité chez un autre employeur.

• **Les retraites complémentaires Arrco et Agirc** sont maintenues si le total du nouveau salaire et de toutes les retraites ne dépasse pas l'une des trois limites suivantes :

- 160 % du SMIC ;

- Le dernier salaire normal d'activité revalorisé (ou son équivalent temps plein lorsqu'il s'agissait d'une activité à temps partiel) ;

- Le salaire moyen revalorisé des dix dernières années d'activité.

Les salaires retenus sont ceux qui ont donné lieu à cotisation à une caisse Arrco et éventuellement Agirc.

La solution la plus favorable au retraité est retenue. En cas de dépassement, le versement est suspendu.

Dans le cadre des régimes complémentaires, aucun délai n'est imposé entre la date d'effet de la retraite et la reprise d'activité, même chez le dernier employeur.

Des conditions plus souples permettent la poursuite ou la reprise de certaines activités salariées du fait de leur nature, de leur durée ou des ressources procurées : assistant(e) maternel(le), aide auprès de tierce personne, artiste, personne handicapée travaillant dans un établissement et service d'aide par le travail, ministre des cultes...

En pratique : Le retraité souhaitant reprendre une activité salariée doit formuler une demande auprès du régime général et de sa caisse complémentaire.

Source : MALAKOFF MÉDÉRIC AU PRÉSENT



Utilisation frauduleuse de votre carte bancaire

Votre carte bancaire a été dérobée ou, sans avoir été volée, a fait l'objet d'une utilisation frauduleuse. Vous devez faire opposition au paiement par carte.

La règle de droit

Vous pouvez faire opposition en cas d'opération de paiement non autorisée. Ce peut être le cas si :

- Vous avez perdu votre carte ;
- Elle vous a été dérobée ;
- Le bénéficiaire du paiement a été placé en redressement ou liquidation judiciaire ;
- Votre carte a été utilisée de manière frauduleuse, c'est-à-dire que vous êtes toujours en sa possession, mais des transactions ont été effectuées avec les éléments nécessaires à son utilisation (numéro et date de validité notamment).

Si votre carte a été volée ou perdue, vous êtes responsables financièrement des opérations réalisées avant l'opposition. Cette responsabilité est limitée à 150 € (art. L. 133-19 du code monétaire et financier). Mais elle n'est plus plafonnée en cas de faute, négligence grave quant aux précautions d'utilisation de la carte de votre part (lorsque la banque peut prouver que votre code secret figurait sur un document dérobé en même temps que la carte, par exemple) ou d'opposition tardive.

Après l'opposition, votre responsabilité est entièrement dérogée. Toutes les opérations effectuées postérieurement à cette opposition sont à la charge de votre banque : vous pouvez exiger le remboursement de ces sommes.

En cas d'utilisation frauduleuse, votre responsabilité financière ne peut jamais être engagée, ni avant ni après la mise en opposition, pour les paiements à distance, les retraits et paiements de proximité effectués avec une carte contrefaite, si vous étiez toujours en possession de votre carte au moment où ils ont été initiés. La banque doit alors vous rembourser, immédiatement après avoir reçu votre demande de remboursement, l'intégralité des débits injustifiés, ainsi que la totalité des frais bancaires que ces débits ont pu occasionner (comme les agios, les frais relatifs à l'opposition de la carte et à l'émission d'une nouvelle carte, les frais d'incidents de paiement consécutifs au rejet de chèques devenus sans provision...).

Avant toute chose, n'oubliez pas de faire opposition par téléphone puis de confirmer l'opposition par écrit.

A le .../.../...

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Mon dernier relevé bancaire fait apparaître plusieurs débits injustifiés pour un montant total de ... €.

En conséquence, j'ai fait opposition au paiement par carte le .../.../..., celle-ci ayant manifestement été utilisée de façon frauduleuse alors que je suis toujours en sa possession et qu'elle ne m'a donc pas été dérobée.

Conformément à l'article L. 133-18 du code monétaire et financier, je vous demande de bien vouloir recréditer mon compte de ce montant, ainsi que des frais consécutifs à l'opposition de ma carte et des frais de renouvellement de celle-ci. Par ailleurs, ces débits ayant rendu mon compte débiteur, vous avez prélevé des agios d'un montant de ...€. Je vous demande en conséquence de bien vouloir me rembourser ces sommes à compter de la réception de cette lettre.

Veuillez agréer...

Signature



En cas de vol, vous devez également faire une déclaration auprès des autorités et remettre le récépissé à votre agence.

A le .../.../...

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Après avoir découvert le vol de ma carte bancaire, j'ai fait opposition par lettre le .../.../...

Toutefois, vous refusez de me rembourser les retraits frauduleux au motif que ma responsabilité serait engagée dans le vol de ma carte bancaire.

Mais, pour que celle-ci soit engagée, il vous appartient de démontrer que j'ai commis une faute, notamment l'inscription de mon code confidentiel sur des documents dérobés en même temps que ma carte. Or, ce n'est pas le cas. J'ai par ailleurs fait opposition dans les plus brefs délais qui ont suivi la découverte du vol.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir recréditer les sommes litigieuses sur mon compte.

Veuillez agréer...

Signature

Si votre contrat prévoit un délai de mise en opposition, toute opposition effectuée après ce délai est considérée comme tardive.

Vos démarches

En cas de perte, de vol ou de capture de votre carte par un distributeur automatique – bien que ce ne soit pas un motif prévu par la loi –, vous devez faire opposition dans les plus brefs délais, en appelant par téléphone le centre d'opposition de votre banque ou le 08 92 705 705 (le 33 442 605 303 si vous êtes à l'étranger) qui vous dirigera automatiquement vers ce dernier, ou encore en vous adressant à votre agence bancaire. L'opposition doit être confirmée impérativement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Votre contrat doit prévoir un délai de mise en opposition. Si vous vous apercevez, à la lecture de votre relevé de compte, que des retraits ou paiements par carte injustifiés vous ont été débités, vous devez adresser une réclamation écrite à votre banque, dans les 13 mois suivant la date du débit litigieux (art. L. 133-24 du code monétaire et financier). Ce délai est de 8 semaines pour les opérations autorisées mais dont le montant n'est pas connu à l'avance : pompe à carburant automatique... (art. L. 133-25 du code monétaire et financier).

Si le litige persiste

Adressez une réclamation au service clientèle du siège social de votre banque : il peut vous proposer un arrangement amiable.

En l'absence d'accord ou de réponse à vos courriers dans les 2 mois, vous pouvez saisir le médiateur bancaire, celui propre à votre banque, si elle en a un, ou celui nommé par la Fédération bancaire française.

Source : Le Particulier

Hommage aux victimes du Puits Vouters

16 mineurs ont perdu la vie dans la catastrophe du Puits Vouters ce 30 septembre 1976, qui a scellé à jamais leur destin dans les entrailles de la terre.

Cette commémoration a rassemblé les familles, les camarades de travail, des anciens responsables des HBL, les responsables syndicaux et associatifs, tout comme la Fédération des mineurs et sidérurgistes de France et Sarre-Luxembourg ainsi que les élus locaux.

Les discours prononcés, emprunts d'émotion, ont mis l'accent sur le devoir de mémoire envers la corporation minière tout entière pour les sacrifices faits à une profession, ô combien difficile mais soudée et solidaire.

Martine ULTSCH



TOULOUSE, le 21 septembre 2014 ENFIN !

C'est avec une grande émotion pour tous les participants à cette commémoration 2014 de la tragédie de l'usine AZF de Toulouse, que nous avons pu pénétrer sur le site par l'entrée principale de l'ancienne usine.

En effet, celle-ci a été reconstruite à l'identique avec les matériaux d'époques qui avaient été conservés.

Depuis plus de onze ans, la persévérance de plusieurs anciens salariés a permis cette réalisation. Un musée a également été construit et permettra d'y exposer différents objets de l'époque où l'usine s'exprimait pleinement.

C'est avec fierté que j'ai pu représenter la Fédération CFTC-CMTE secteur chimie, la coordination CFTC du Groupe TOTAL et le syndicat CFTC de GPN à cette journée du souvenir. Une gerbe a été déposée pour la CFTC sur le mémorial.

Cette reconstruction de l'entrée principale avec son local attenant et le musée permet donc de mettre la touche finale à l'élaboration de ce parc dédié au souvenir.

Christian LYSCENCZUK



Plan de formation 2015

Chers Amis,

La Fédération CFTC-CMTE prend en compte vos souhaits et attentes en ce qui concerne la Formation, afin de répondre efficacement à nos adhérents sur le terrain dans le contexte social difficile que nous traversons.

La Représentativité résulte aussi de votre engagement ; la formation sera votre force !

Nous comptons sur vous !

Eric GROH
Joseph MUNICH



Février 2015

11/02/2015 au 13/02/2015
Fédération PANTIN
9.5 - INARIC
9.3 - COSIMO

Mars 2015

11/03/2015 au 13/03/2015
Freyding-Merlebach
2.5 - FIME
3.9 - C.E.

Avril 2015

15/04/2015 au 17/04/2015
Le Havre
5.1 : Développer sa section
5.5 - Élections professionnelles

Mai 2015

05/05/2015 au 06/05/2015
Fédération PANTIN
Nouvelle législation des Comptes

19/05/2015 au 21/05/2015
Berck
2.7 - Réunion ou Forum DS

Juin 2015

17/06/2015 au 19/06/2015
Forbach
3.8 - FCP/GPEC
3.9 - C.E.

Septembre 2015

16/09/2015 au 18/09/2015
Dijon
4.1 - CHSCT
3.1 - D.P.

Octobre 2015

14/10/2015 au 16/10/2015
St-Maurice S/Moselle
Vosges
2.5 : FIME
5.2 - Communication

Novembre 2015

18/11/2015 au 20/11/2015
Liévin
4.6 - Risques psychosociaux
3.1 - D.P.

Inscrivez-vous à la
Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN
auprès du Secrétariat Formation :
Michèle BENZAKEN
01 57 42 42 16
secretariat-formation@cftc-cmte.fr
Responsables Formation :
Eric GROH
Joseph MUNICH

Formation fédérale en pays vosgien



La Fédération CFTC-CMTE a tenu, du 23 au 25 octobre 2014, une formation «communication orale» à Rouge Gazon dans les Vosges, sous la responsabilité de Joseph MUNICH.

25 stagiaires ont participé activement et avec intérêt à ce stage animé par Brigitte STEIN et Maurice STELLA.

Tous les participants ont apprécié le cadre agréable et le bon air vivifiant de la forêt vosgienne.

Joseph MUNICH



La citation du mois

« Le bonheur est souvent la seule chose qu'on puisse donner sans l'avoir et c'est en le donnant qu'on l'acquiert. »

- Voltaire



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

#MakeThingsBetter
fr.total.com

Pétrole, gaz naturel et énergie solaire – 100 000 femmes et hommes

ENGAGÉS POUR UNE ÉNERGIE MEILLEURE



TOTAL
COMMITTED TO BETTER ENERGY