Fédération CFTC CMTE

Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°72 Novembre-Décembre 2014 - Prix 1€

Humanis
Protéger c'est s'engager
Retraite
Prévoyance
Santé
Epargne
Dépendance

FRED & FARID | 傅 冠 傅 瑞 © Jake Curtis. *Observatoire de la généralisation de la complémentaire santé : estimation du marché – septembre 2013 – DAFSA

Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par les dispositions du Titre III du Livre IX du Code de la Sécurité sociale - N° SIREN 410 005 110 - Siège social : 7 rue de Magdebourg 75116 Paris.
Les mutuelles membres de l'Union Radiance Groupe Humanis - Union de mutuelles régie par le livre II du Code de la Mutualité - N° SIREN 352 027 213 - Siège social : 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 Malakoff.

Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

Il est de tradition de présenter ses vœux en début d'année.

Cette année 2015 sera bien particulière à plus d'un titre.

Au moment où je m'apprêtais à finaliser mon texte pour vous souhaiter une très belle année, tombaient sous les balles de quelques extrémistes fous, des policiers, des journalistes et des citoyens. Je ne pouvais m'adresser à vous sans y apporter à travers ces lignes toute l'émotion que cela a suscité au sein de notre Fédération.

Nous avons pris le temps de participer à Paris et en région aux divers rassemblements qui se sont tenus pour honorer les victimes et porter haut les couleurs de la liberté d'expression.

Voilà ce qui explique aussi la parution tardive de notre revue La Comète.

Particulière aussi, 2015, en raison d'un dialogue social qui semble s'enliser dans toutes nos branches professionnelles. En effet, le pacte de responsabilité qui devait permettre aux entreprises de créer des emplois, d'accompagner la formation et d'investir dans les nouvelles technologies et installations ne tient pas ses promesses.

Le relevé de conclusion signé au niveau national par la CFTC ne prend malheureusement pas forme dans les diverses négociations de branche.

Une nouvelle fois, les salariés sont dans l'attente d'un juste retour des économies que les allégements de charges ont fourni et vont fournir aux entreprises.

A l'heure où je parle, la négociation sur le dialogue social engagée par le gouvernement et les organisations syndicales bat son plein. Quelle qu'en soit l'issue, la Fédération CMTE a contribué de par ses remontées d'information à nos négociateurs à infléchir les demandes hors normes du MEDEF.

Particulière encore au vu des premières négociations salariales où, une nouvelle fois, les salariés n'y trouvent pas leur compte. En effet, et quoique l'on en dise, l'indice INSEE, au plus bas en 2014 ne reflète pas la véritable problématique de fin de mois que la plupart d'entre nous rencontre dans son ménage.

Vous le voyez, cher(e)s ami(e)s, 2015 sera vraiment une année bien particulière.

Mais je veux rester optimiste, votre Fédération CMTE portera tout au long de l'année toutes ces problématiques en ayant comme unique objectif de faire de 2015 une année particulière pour vous salariés, retraités, demandeurs d'emploi, à vous tous.

Cher lecteur de La Comète, je vous souhaite une bonne et heureuse année 2015.

JE SUIS CHARLIE

Francis OROSCO
Directeur de la Publication

sommaire

Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4-5
  - Tragi-comédie au MEDEF
- Actualités sociales - p. 6 à 9
  - Les tarifs de l'électricité

  dans la Chimie :
  - Le pacte de responsabilité
  - Flash infos CE ARC-INTERNATIONAL
  - Négociation salaires minima 2015
  - Salariale UFIP 2014
  - Accord sur la formation
- 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
- Les Infos Utiles - p. 18 à 23
  - Les droits des salariées enceintes
  - Retraite : le taux plein automatique
  - Des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement - p. 24 à 28
  - Réunion verriers
  - AG Secteur Mines
  - Formations fédérales
  - Plan Formation

La CFTC CMTE sur Twitter cftccmte

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 :
1er trimestre 2015

Imprimerie Sarregueminoise

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

Tragi-comédie au Medef

Et si le doute avait raison !

Non, le MEDEF n'est pas le grand Satan, néanmoins, en ce début d'année inqualifiable, la réponse à tant de barbarie ne peut pas être seulement la construction de prisons et la répression.

Jamais, depuis des années, l'Euro n'a été si faible. Jamais, depuis des années, le prix du baril n'a été si bas. Et pourtant, quand un chômeur frappe à la porte d'une entreprise : rien ! Etudiants, salariés, chômeurs, chacun doit pouvoir être entendu, écouté et trouver sa place dans notre société.

Alors, légitimement, il doit y avoir une vraie réponse judiciaire, il faut également une réponse sociale, que les entreprises, les employeurs aient le sens des responsabilités et fassent preuve du même patriotisme, de la même solidarité que les français ce dimanche dans toutes les manifestations.

CABU se revendiquait agnostique pratiquant ; en matière d'économie, de modèle d'entreprise, d'emploi, de croissance, il serait peut-être temps face à la suffisance et au modèle unique de revenir à plus d'humilité. En tout cas, d'avoir l'honnêteté d'afficher des doutes.

Bernard MARIS, économiste, victime lui aussi des **tarés encagoulés**, pourfendait depuis des années les économistes libéraux et la pensée unique au service du Dieu Argent.

« *L'économie s'est beaucoup focalisée sur la production de richesses sans parler suffisamment du partage des richesses* ».

« ***Comment fabrique-t'on le gâteau est une question, mais comment on partage le gâteau est une question encore plus importante*** ».

Bernard MARIS invitait ses collègues économistes à douter de leur science, à se préoccuper d'autres choses que d'équations. Il leur reprochait de ne pas ouvrir la fenêtre, de ne pas regarder dehors, de ne pas mesurer l'impact de leurs choix basés uniquement sur des modèles mathématiques.

« ***Le réel est sale. Il sent le bidonville, la souffrance, la pauvreté. Les équations permettent de se boucher le nez.*** »

La litanie de l'offre et de la demande, de liberté du marché et de sa sagesse, a finalement conduit à ce que la moitié des richesses du monde soit détenue par 1% de la population.

Et oui, aux yeux de certains, nous ne sommes plus des femmes ou des hommes, mais une simple équation coût/ bénéfice.

Depuis des mois maintenant, le MEDEF et son Président répètent à satiété leurs sacro-saints principes simples et sages pour relancer l'économie et l'entreprise dans notre beau pays. Le MEDEF ne recule devant aucun moyen ni aucune mauvaise foi pour afficher sa souffrance, pour afficher les brimades, les contraintes que lui font subir le Code du Travail, les salariés, les syndicats et l'Etat.

Les persécutés du MEDEF font donc de la pédagogie, bénéficiant il est vrai de la bienveillance complice de tous les bien-pensants de la planète politico-économico-médiatique.

Pour notre part, à la CFTC, nous avons depuis longtemps choisi d'assumer nos responsabilités. Au travers de l'ANI, de la politique familiale, de la formation professionnelle, ou du pacte de responsabilité, nous avons défendu **l'intérêt général** et essayé de remplir notre rôle de partenaire social.

Pour que le dialogue social permette de construire un avenir pour chacun, il faut avoir autour de la table des gens sérieux. Or, depuis des mois maintenant, le MEDEF nous joue une intolérable tragi-comédie.

Voici un florilège d'interventions faites par ces héros des temps modernes :

La crise

« *Certes, nous sommes en crise, mais le mot crise en chinois signifie risque et opportunité. La France crève du politiquement correct.* »

Rappel : Je ne parle pas le chinois.

Modèle allemand

« *Il faut sortir de la Convention 158 de l'OIT qui nous oblige à justifier les licenciements.* »

Rappel : l'Allemagne n'a pas ratifié la Convention 158 ce qui a largement ouvert les portes aux mini-jobs et aux petits boulots.

ISF

« *De nombreux entrepreneurs ont quitté la France à cause de l'ISF* ». « *Nous sommes le dernier pays au Monde à avoir l'ISF, il faut le supprimer, c'est un frein à la croissance des entreprises* ».

Rappel : Sic !

Seuils sociaux

« *Il faut supprimer des étages, une instance unique de représentation du personnel est largement suffisante.* »

Rappel : in fine, cette fusion entraînerait la disparition des CHSCT et un recul en matière de sécurité et de conditions de travail.

Référence

« *Notre petit livre jaune est patriotique et républicain, ceux qui le brocardent, notamment certains syndicats, n'ont jamais créé un emploi de leur vie.* »

Rappel : C'est notamment dans cet ouvrage que l'on parle du travail du Dimanche.

MEDEF

Définition : Même En Dormant, Enrichis ta Famille.

Pénibilité

« *Une boîte à Pandore et une triple peine pour les entreprises* »

Rappel : Ce texte vise les salariés exposés à des situations difficiles ou des produits dangereux.

SMIC

« *Le niveau du SMIC est une marche d'escalier importante à franchir et un frein à l'embauche notamment pour les jeunes et les personnes éloignées de l'emploi. Il faudrait donc créer un SMIC intermédiaire* ».

Rappel : Monsieur GATTAZ s'est accordé l'an dernier une augmentation de 29 % au titre du PDG qu'il est.

Dividendes

« *Il faut regarder ce qu'il s'est passé les années précédentes. Depuis la crise, les entreprises cotées en Bourse ont baissé leur dividendes* ».

Rappel : en 2014 les dividendes ont augmenté de 30,3 % atteignant 40,7 Milliards de dollars en France soit le plus haut niveau en Europe. Une taxation des dividendes avait été prévue pour, notamment, renflouer le budget de la sécurité sociale. Le gouvernement a reculé !

Retraite chapeau des grands patrons

« *On devient fou à trop légiférer, ce serait encore créer de la suspicion et de la complexité. Nous avons montré que nous savons nous autoréguler.* »

Rappel : sic !

L'obscurantisme, son corollaire, la bêtise crasse ont endeuillé ce début d'année et notre pays. La responsabilité de chacun est engagée dans les mots, dans les réflexions, dans les actions.

Les vérités et les dénis du MEDEF poussent notre pays dans un pessimisme profond. Leur responsabilité est engagée, nous tous en seront les comptables.

Olivier PAULET

Audition, Commission d'enquête
relative aux tarifs de l'électricité

Intervention CFTC

L'Energie et donc son coût sont au cœur des préoccupations de tous les français et des entreprises françaises, particulièrement pour les plus fragilisés d'entre eux.

L'électricité est un bien commun de première nécessité, sur lequel l'on doit pouvoir compter sereinement pour nos besoins essentiels, qui que l'on soit et où que l'on puisse se trouver sur notre territoire : en rural, en urbain, sur une île.

Son coût doit prendre en compte la réalité économique des consommateurs, afin de proposer un service fiable, à un prix acceptable et stable, bref, sécurisant, qu'il soit un particulier comme d'ailleurs un responsable d'entreprise dans le contexte économique actuel.

Il doit prendre en compte aussi, les investissements stratégiques d'avenir pour les approvisionnements, ainsi que la sécurité des français.

Les nouvelles technologies comme les réseaux intelligents, les énergies renouvelables, impacteront également ce coût de l'énergie électrique. Sans que l'on puisse réellement imaginer ce que sera la portée des innovations dans 10 ans, tant les possibilités qu'offrent les réseaux intelligents sont grandes. A ce moment de la réflexion, nous insistons sur le potentiel de gain d'emplois dégagé par ces innovations, tant en interne, qu'en externe.

Naturellement, le coût prend également en compte la production, le transport, la distribution, la commercialisation, les taxes. La loi sur la transition énergétique sera là pour nous rappeler que tout a un prix.

Les collectivités territoriales sont sur le terrain, attentives au respect des engagements de service public de nos entreprises. Elles contribuent avec ERDF, sous l'égide du représentant de l'Etat en région, ainsi qu'au conseil de surveillance d'ERDF, à tirer le bilan des actions entreprises dans la gestion des réseaux, et s'associent à la définition des choix d'investissement pour l'avenir. Les collectivités territoriales constatent souvent l'efficacité d'ERDF lors d'événements climatiques exceptionnels.

Les tarifs réglementés, étroitement liés au principe de Service Public, ainsi qu'à la péréquation tarifaire, permettent aux français de bénéficier d'une égalité de traitement, d'une sécurité d'approvisionnement et d'une certaine stabilité de l'offre, bref, forment un bien commun.

Ces fondamentaux sont essentiels pour la CFTC.

Ils offrent en outre, une protection aux particuliers qui doit aussi pouvoir bénéficier au tissu des entreprises porteuses d'emplois, mais fragilisées par le contexte économique.

Par le passé, le coût de l'énergie électrique a été bien maîtrisé, la comparaison avec nos voisins européens ne nous fait pas rougir.

Cela est dû aux choix politiques de l'époque sur le nucléaire, et la performance industrielle de nos entreprises intégrées.

La concurrence entre secteurs d'énergies a toujours existé.

L'ouverture du marché de l'électricité a introduit encore plus de concurrence, ce qui a multiplié de fait les acteurs au sein d'un même domaine d'énergie.

Selon nous, multiplicité d'acteurs n'est pas forcément synonyme de performance économique et industrielle.

Le marché sera-t-il en capacité de répondre aux enjeux du dérèglement climatique ?

Pascal PROUFF

Pacte de Responsabilité
dans la Chimie

La Fédération CFTC-CMTE prête à remettre sa signature en question !

La Fédération CFTC Chimie, Mines, Textile, Energie, forte de ses valeurs de propositions et de négociations, a signé en juillet dernier l'accord sur le pacte de responsabilité dans la Branche Chimie.

La Fédération CFTC-CMTE reste sur sa faim suite aux négociations salariales 2015 dans cette même branche, où entre autre, la diminution du prix de l'énergie permet aux entreprises d'augmenter leurs marges. En effet, avec une proposition d'augmentation générale à 0,6% de la part de l'Union des Industries Chimiques, la CFTC ne signera pas la proposition d'accord salarial 2015 qui prive les salariés d'un juste retour des économies que vont réaliser les entreprises. Pour rappel le SMIC augmente lui de 0,8% au 1er janvier.

Comme l'a voulu le relevé de conclusion signé au niveau national, les salariés devaient obtenir à travers les négociations de branche un juste retour des économies réalisées par les entreprises dans le cadre du pacte de responsabilité et des allégements de charges qu'il leur procure.

Force est de constater qu'à ce jour dans cette branche le retour n'est pas à la hauteur des espoirs que pouvait donner ce pacte de responsabilité.

Les entrepreneurs trop frileux souhaitent aujourd'hui le beurre et l'argent du beurre, tandis que les salariés restent eux en attente des première retombées du pacte. Les allégements de charges à hauteur de 300 millions d'euros pour les entreprises de la branche n'ont à ce jour pas été reversés en terme de création d'emploi, d'investissements en France ou encore de salaire.

La Fédération CFTC-CMTE a interpellé l'Union des Industries Chimiques en lui faisant part de ses très vives inquiétudes quant à la pérennité de l'accord sur le pacte de responsabilité.

Pour mémoire à ce jour, seul huit accords de branches ont été signés sur le sujet.

Francis OROSCO
Pierre RUBECK

FLASH INFOS CE !

ARC-INTERNATIONAL
Pour hier et aujourd'hui, avant demain ?

L'annonce existait déjà mais en ce jour du 7 janvier, elle s'est faite plus réelle, plus inquiétante, plus douloureuse et même plus injuste par l'information et la présentation aux équipes concernées.

Elle est venue amputer notre collectif dans sa chair !

Nombreux sont ceux d'entre nous chargés d'émotion et de silences jusqu'aux larmes parfois, ne trouvant pas les mots mais pour trop dans la douleur du ventre gonflé, dans la pensée du drame social enclenché et des regards de ceux qui sont ciblés par les mesures.

En effet, sur la base de notre effectif de 5482 personnes, c'est 556 postes qui sont supprimés, soit par catégorie 313 pour les « TAM », 135 pour les ouvriers, 104 pour les cadres et pour conclure 4 cadres supérieurs.

En fait, ces suppressions sont ramenées à 323 postes puisqu'en parallèle il y a 113 postes créés dans les fonctions support et 120* postes créés directs de production et ce chiffre est à noter hormis les services qui sont en projet d'externalisation (Restauration, Suretés, AEC, ?)

Par ailleurs, 308 postes seront transformés (modifiés) à la Supply Chain qui pour sa part, reçoit, 151 postes transférés de la Logistique Industrielle.

L'ensemble des évolutions organisationnelles s'échelonne jusque juin 2016, sachant toutefois que le calendrier pour certains postes supprimés fixe des délais à mars-avril 2015 !

Notons également qu'il n'y aura plus de développement du business externe des activités AEC, AGMS, et CIGED recentrées au service du groupe avec quelques exceptions compte tenu de relations clients durables.

Alors réalisons bien qu'à ce stade, il faut entendre que des postes sont supprimés, et il ne peut être question d'annonces nominatives même si l'on se perd au jeu de la déduction et/ou d'un poker menteur, il faut se focaliser s'entendre concernant les négociations en cours, et que ces dernières, nous CFTC, souhaitons abouties afin de permettre la survie pour tous ou chaque personne !

Les suppressions de postes devront être appréciées par des critères d'ordre des licenciements (en cours, à critiquer et discuter par les partenaires sociaux vs à ceux émis dans le projet de la Direction) pour atteindre le nombre ciblé.

Le principe consiste par différents critères sociaux d'attribuer un nombre de points aux salariés dont le licenciement serait envisagé et que les salariés cumulant le plus faible nombre de points sont concernés.

Pour ce faire, la CFTC doute des critères actuellement émis qui, dans cette nébuleuse de suppressions, de transformations, et de créations, ne sont pas suffisamment définis voire vérifiables et méritent des critiques syndicales pour révision !

Une prolongation de temps nécessaires doit être mise à disposition, afin de permettre des négociations syndicales les plus satisfaisantes possibles et par ailleurs faites de contreparties étant donné les exigences de délai compressé et de clauses suspensives pour signatures!

« La Vie à Défendre » est bien chacune de nos Vies à Défendre, et le fait que notre Collectif doit être défendu ! Dans cette pression soutenue qu'exerce le potentiel reprise de PHP, le Collectif est mis en souffrance, et souhaitons que dans un tel enjeu pour demain chaque rancœur soit mise de côté !

Nous ne pourrons nous regarder les uns aux autres que dans cette satisfaction de toutes les pistes défendues et mains tendues !

Vous venez d'apprendre que votre poste est supprimé, alors il faut embrayer dans l'action la mise à contribution des rôles qui doivent vous servir, vous apporter une réponse, une orientation, une issue satisfaisante, et qui sont les suivants dans l'entreprise :

- Votre RH,
- Votre Manager,
- Vos Représentants du Personnel (RP) et syndicales**

Et surtout, ne lâchez pas ! La fatalité ne doit surtout pas l'emporter !

En dehors de l'entreprise, il existe d'autres leviers et accompagnements à activer (élus locaux, PHP, Syndicats, politiques régionales et d'état) n'oublions pas que Emmanuel MACRON a été dit « Parrain » de cette période d'adossement !

Il y a tant de mesures à solliciter pour permettre d'aboutir à ce qui semble être l'ultime challenge à relever pour notre site industriel à Arques, certes ambitieux, mais nous en sommes capables ! A son avantage, PHP met en avant les

compétences historiques des salariés qu'il veut garder pour leur savoir-faire et espérons aussi pour transmission de ce savoir-faire.

Ne faut-il pas négocier des mesures incitatives, tels des départs volontaires aidés ? En effet, nous savons bien que l'employeur peut organiser des départs volontaires dans le cadre d'un PSE, mais il faut son financement ?

Dans ce cas, PHP doit être sensibilisé à y contribuer parce qu'il a un intérêt financier, humain et moteur pour que soit embrayé dans les meilleures conditions son modèle industriel (notre futur). D'autre part, pour nos salariés usés sur le long parcours d'efforts relevés, l'Etat doit participer en soutien et par solidarité nationale.

De plus, tout reclassement doit être étudié de manière juste et personnalisée, et toute formation ciblée et adaptée au contexte compliqué de l'emploi à l'extérieur.

En conclusion à ce Flash infos CE si particulier, et comme dit dans notre dernier affichage « Projet PHP : Conjuguons nos talents ! » c'est aussi tant de choses qui sont liées et complexes à lier pour que le tout soit performant !

Autant que possible, l'entreprise de demain doit être saine de son passé ! Elle doit rayonner vers les marchés de nos valeurs françaises !

J'entends encore un sympathisant me dire « J'ai mal dans mon corps et dans ma tête, mais je suis toujours sur le chemin ! » Ce chemin qui doit être convenablement durable après notre temps au travail !

Que l'entreprise existe demain tout comme nos emplois et pour nos familles ! Par conséquent, c'est aussi un enjeu de développement durable pour les futures générations d'hommes et de femmes au travail, et en mémoire à celles de notre fabuleux passé industriel.

** en projet également pour 2016*

***pour votre vote aux dernières élections professionnelles, vous avez mis un bulletin dans les urnes qui vous donne un droit d'expression alors Svp veuillez peser de ce droit vis-à-vis de l'organisation syndicale pour laquelle vous avez fait votre choix et votre confiance.*

L'Equipe CFTC ARC-INTL

Stéphane VROELANT

Négociation sur les salaires minima 2015

dans les industries chimiques

Revendications CFTC

- Prévision inflation loi de finance en 2015 : 0,9%
- Gain de pouvoir d'achat 2015 : 1,1%
- Calcul des primes de poste sur la base 35H
- Création d'une nouvelle tranche pour la prime d'ancienneté à 20% pour 20 ans.

En début de réunion, la CFTC a lu la déclaration suivante :

« La CFTC considère que vous avez des devoirs envers les salariés de notre branche suite à l'accord sur le pacte de responsabilité qui a été signé dans la chimie, notamment par la CFTC.

Vous rappelez régulièrement, à qui veut vous entendre, la qualité du dialogue social dans notre branche et vous prenez comme argument la signature récente de notre accord sur l'emploi.

A vous, aujourd'hui, de confirmer vos propos en nous proposant un accord salaire innovent et de qualité. »

Résultat de la négociation

- Relèvement de la valeur du point de 0,6% au 1er janvier 2015
- Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer afin de prévoir une mesure complémentaire, dès lors que l'inflation serait supérieure à 0,6%, au plus tard au 31 octobre 2015.

Face à ces propositions, que nous considérons comme indécentes, la CFTC ne signera pas cet accord salaire 2015. Les salariés de la chimie méritent plus de considération.

Pour info, le SMIC augmentera de 0,8% le 1er janvier 2015

Une procédure d'extension sera déposée le plus rapidement possible, afin que cet accord puisse également s'appliquer aux entreprises non adhérentes à l'UIC.

Christian LYSCENCZUK

Animateur CFTC de la Branche Chimie

Salariale UFIP 2014

Nous vous avons écoutés !

Vos demandes et vos attentes sont nombreuses et pas seulement dans le domaine financier. En effet, vos préoccupations principales sont axées sur l'emploi, son maintien et les conditions de travail. Fidèle à vos revendications et à l'engagement CFTC dans le cadre du pacte de responsabilité/solidarité, nous sommes arrivés à un accord qui prévoit :

D'ouvrir, dès le 1er trimestre 2015, une négociation sur les thèmes suivants :

- Aide aux reclassements des salariés affectés : mobilité géographique, perte de statut,…
- Participation de la branche aux processus de revitalisation/réindustrialisation des sites concernés.
- Anticipation des besoins de renouvellement des personnels, notamment sur les métiers en tension du fait, par exemple, des difficultés de recrutement.
- Transmission intergénérationnelle des savoirs et des savoir-faire nécessaires au maintien du niveau de qualification des personnels de la branche et au bon fonctionnement de ses opérations.
- Insertion professionnelle des jeunes dans les métiers de l'industrie pétrolière, notamment en renforçant le recours à la formation en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation) permettant aux jeunes loin de l'emploi de bénéficier de cette mesure.

Bien entendu, nous n'avons pas négligé le côté financier puisque l'accord prévoit :

- **Une augmentation de 1 % des minimums de la grille**
- Une prime de quart basée sur le coefficient K250
- Une recommandation d'augmentation des réels de 0,5 %
- Renouvellement de la clause filet

Par ailleurs, dans la convention collective, un article concernant l'utilisation des outils informatiques a été créé. C'est la reconnaissance de votre droit à la déconnexion hors du temps de travail.

La CFTC a aussi obtenu l'attention de l'UFIP à sa demande de déblocage du K340 pour les TAM « experts », avec la création d'un K365 dans la grille. Cette mesure s'adresse à ceux qui ne peuvent/veulent pas devenir cadres et dont les espoirs de progression sont bloqués par la grille. Ce point sera donc étudié au sein de la branche pétrole.

Fidèle à vos idées et à nos convictions, la CFTC a signé cet accord.

Accord sur la Formation

dans les industries chimiques

Lors de la dernière réunion de négociation sur l'accord formation, la délégation CFTC vous avait fortement alerté sur la prise en compte et le paiement des heures de formations effectuées hors temps de travail.

Le constat de la CFTC est qu'une bonne partie des effectifs de la branche chimie travaille en horaire décalé, se retrouvant ainsi en situation d'effectuer ces heures de formation, souvent qualifiantes, en dehors de leur période de travail ou de leur présence en usine.

En laissant cet accord formation sans aménagement par rapport au minimum de la loi, la chambre patronale de l'UIC ratifie ce qui s'apparente à de la discrimination entre les salariés en fonction de leur rythme de travail… ! Cela entraînera inévitablement des situations conflictuelles dans nos entreprises, qui n'en ont pas spécialement besoin actuellement.

Au moment même où plus de la moitié des DRH (voir rapport OPIC) disent rencontrer des difficultés à embaucher des jeunes qualifiés sur des postes de fabrication, cela ne fera que compliquer encore plus leur tâche.

Pourquoi avoir abandonné l'idée de donner à nos entreprises le pouvoir de négocier ces heures hors temps de travail avec les représentants des salariés ?

Pourquoi avoir « écarté» dans le texte une possibilité de récupérer ces heures ?

Ne pas tenir compte d'une situation de terrain n'est pas dans l'intérêt, ni de la chambre patronale, ni de ses adhérents.

La CFTC enfin, déplore que le statut du travailleur s'engageant dans une formation sanctionnée par un CQP n'a pas été mieux défendu dans ce texte. En effet, nous regrettons l'absence de grille ou de coefficient face aux CQP délivrés par la branche.

C'est pourquoi la CFTC, toujours soucieuse de la « vie à défendre » et fidèle à ses convictions, n'a pas voulu s'associer à une régression des droits des salariés et assume en conséquence son choix de n'avoir pas signé l'accord de formation proposé.

La délégation CFTC

Des chiffres ...

Les changements...

Première tranche de l'impôt sur le revenu supprimée

Dès le 1er janvier 2015, la première tranche de l'impôt sur le revenu, qui prélève à 5,5% la fraction comprise entre 6.011 euros et 11.991 euros, disparaît pour tous les contribuables. Mais pour éviter que la réforme ne creuse le déficit de l'Etat, le seuil d'entrée dans l'impôt va être abaissé. Il aurait dû passer à 11.991 euros, avec un taux d'imposition de 14%, il sera finalement d'environ 10.000 euros. En-dessous de ce montant, aucune imposition.

Décote doublée sur l'impôt pour les foyers modestes

L'objectif pour le gouvernement est également de cibler la réforme sur les ménages modestes et les classes moyennes. Le dispositif doit être flanqué d'un mécanisme de décote, calcul compliqué qui permettra d'adoucir la note pour certains des ménages qui restent imposés.

La hausse du prix du gazole

Afin de contrebalancer l'arrêt total du «péage de transit», qui n'était déjà autre qu'une version light de l'écotaxe, l'Assemblée nationale a opté pour la hausse du gazole de 4 centimes début 2015. Celle-ci concernera à la fois les automobilistes et les poids lourds. Une mesure qui entre en application dès le 1er janvier. Dans le détail, les ménages disposant d'un véhicule diesel vont donc dépenser 15 à 30 euros de plus par an. Cette augmentation se scinde en deux parts : d'un côté, les deux centimes votés en 2013 pour la taxe carbone, et de l'autre les deux centimes récemment votés.

Gestes fiscaux en faveur du logement

Le gouvernement a promis des gestes fiscaux en faveur du logement, profitant aux particuliers et censés aussi relancer un secteur d'activité en pleine crise. Parmi ces gestes fiscaux se trouvent notamment les plus-values de cession. Le projet de loi de finances prévoirait une exonération totale au bout de 20 ans sur les terrains à bâtir ainsi qu'un abattement exceptionnel de 30% sur les terrains cédés d'ici fin 2015.

La TVA pour l'achat d'un logement neuf dans un quartier prioritaire devrait également être ramenée à 5,5%, au lieu de 20%. Un allongement de la période du prêt à taux zéro est lui aussi envisagé, tout comme un taux de 30% pour les travaux de rénovation commencés à partir du 1er septembre 2014, dans le cadre du Crédit d'impôt pour la transition énergétique (Cité).

Une nouvelle fiche de paie simplifiée au 1er janvier 2015

Pour de nombreux salariés, la seule ligne compréhensible de leur bulletin de salaire est celle du salaire net. Bientôt de nouvelles fiches de paie leur seront rendues plus accessibles, avec la suppression d'une quinzaine de lignes.

Aujourd'hui, une fiche de paie c'est 25 à 30 lignes d'informations plus ou moins claires. Cotisations salariales, cotisations patronales, primes...Il est bien difficile de savoir comment l'on passe du brut au net, la seule ligne qui intéresse vraiment les salariés. Au 1er janvier 2015, décortiquer son bulletin de salaire sera heureusement plus facile. Dans le cadre de la simplification administrative visant à moderniser les démarches pour les entreprises, la fiche de paie passera en effet à une quinzaine de lignes contre 25 à 30 actuellement.

Sa présentation sera également simplifiée : la mention des charges patronales va disparaître. Les charges salariales devraient être plus lisibles en étant réparties selon le type de protections qu'elles servent à financer : santé, famille, retraite... Au 1er janvier, 21 millions de salariés seront concernés avant que cette mesure soit rendue obligatoire un an plus tard pour tout le monde.

Une économie pour les entreprises

La nouvelle fiche de paie permettra également de réaliser une économie substantielle pour les entreprises. Chaque bulletin coûte aujourd'hui en moyenne entre 17,50 et 33 euros par mois à l'employeur, la nouvelle version ne coûtera plus que 12 euros.

Nouveau plafond de la Sécurité sociale pour 2015

Le plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass) devrait progresser de 1,30 % l'an prochain pour s'établir à 38 040 euros, selon la Commission des comptes de la Sécurité sociale. De son côté, le plafond mensuel passerait, lui, à 3 170 euros. Il est notamment utilisé pour le calcul des cotisations de retraite et de nombreuses prestations sociales. Les complémentaires santé y font aussi très souvent référence pour calculer leurs remboursements.

Droit des consommateurs

L'obligation d'information du vendeur est renforcée. Elle donne de nouveaux droits aux consommateurs et renforce leur information. Un décret paru le 17 septembre 2014 précise ce que le professionnel doit communiquer à son client avant la conclusion d'une vente en magasin ou à distance. Outre son identité et ses coordonnées, le vendeur doit spécifier les modalités de paiement et de livraison, la durée du contrat. En cas de vente à distance, le vendeur doit aussi détailler les conditions de résiliation et joindre au contrat un formulaire de rétractation.

Lunettes

L'écart pupillaire doit figurer sur les ordonnances. Depuis le 18 septembre, l'écart pupillaire (distance entre le centre des deux pupilles) doit obligatoirement être noté sur l'ordonnance remise par un ophtalmologiste. Cette mesure indispensable pour assurer le bon centrage des verres, vise à faciliter la vente de lunettes en ligne.

... et des dettes

Remboursement des lunettes : les nouveaux plafonds

Après une enquête réalisée durant plusieurs mois, le gouvernement a fait part de son inquiétude concernant les tarifs d'assurance santé pour la prise en charge des frais d'optique. Face à cette situation jugée alarmante, le gouvernement avait décidé de revoir le plafond du remboursement des lunettes. Une annonce qui vient d'être jetée aux oubliettes.

Un encadrement du remboursement des lunettes

L'Etat français a opté pour un encadrement de l'indemnisation des prix des lunettes. Cette mesure devait poursuivre un double objectif : diminuer les tarifs proposés par les opticiens dans leur magasin et réduire le montant des factures à acquitter par les patients.

A cette fin, le gouvernement prévoyait une limitation de l'indemnisation des mutuelles à 450 euros pour les verres simples et à 700 euros pour les verres complexes. Ce nouveau plafonnement devait voir le jour le 1er janvier 2015. Mais, le gouvernement a fait machine arrière.

Pas de plafonnement ni de réduction

Le gouvernement a abandonné ce plafonnement et les tarifs des opticiens ont même augmenté avec un remboursement à seulement 100 euros à 150 euros des prix des verres. Les verres complexes, eux, seront indemnisés à hauteur de 700 euros jusqu'à 800 euros.

En somme, bien que les remboursements soient plafonnés, cela ne permettra pas de réduire les tarifs des opticiens, ni de réduire les frais d'optiques élevés des patients.

La consultation des spécialistes aussi plafonnée

Selon le texte de loi, à partir de 2017, les mutuelles rembourseront 56 euros maximum sur une consultation de médecin spécialistes. Une limitation qui a pour but d'obliger certains praticiens à baisser leurs tarifs et réduire les dépassements d'honoraires. Pour les médecins qui n'adhèrent pas au dispositif du contrat d'accès aux soins, la prise en charge s'établira au maximum à 125 % du tarif de la sécurité sociale dans un premier temps puis à 100 % de ce tarif à compter de 2017. Un point positif quand même, en ce qui concerne les séjours hospitaliers, les contrats de complémentaires santé devront obligatoirement prendre en charge le forfait journalier peu importe sa durée.

La loi Hamon sur la résiliation des assurances entre en vigueur

Dès le 1er janvier, les particuliers pourront résilier à tout moment, à partir d'un an d'engagement, leurs contrats d'assurance habitation ou automobile.

Seuls les plus défavorisés gardent la CSG à 3,8 %

A partir de janvier 2015, seuls les retraités dont le revenu fiscal de référence est inférieur à 13 000 euros (pour une part) continueront de bénéficier du taux réduit de 3,8 % de contribution sociale généralisée (CSG). Les autres subiront le taux de 6,6 % de CSG.

Les prix du gaz

Les prix du gaz augmenteront de 1,8 % le 1er janvier 2015. Si vous faites partie des quelque 3 millions de français qui ont choisi un autre fournisseur que GDF Suez, vous n'échapperez à cette augmentation car la hausse des prix affecte tous les opérateurs.

Augmentation du smic

À partir du 1er janvier 2015, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (smic) sera revalorisé de 0,8 %.

Le nouveau montant horaire brut sera porté à 9,61 euros au 1er janvier 2015 (contre 9,53 euros depuis le 1er janvier 2014), soit 1 457,52 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires (contre 1 445,38 euros bruts, précédemment).

Prestations familiales

Les plafonds d'attribution des prestations (allocation rentrée, accueil du jeune enfant...) seront revalorisés de 0,7%.

Le Revenu de Solidarité Active «socle»

Augmente de 0,9% : 513,88 euros par mois pour une personne seule, 770,82 euros pour une personne seule avec un enfant, 1.079,14 euros pour un couple avec deux enfants.

Hausse du prix du timbre

Hausse historique : +7% en moyenne.

Augmentation de la redevance télé

La contribution à l'audiovisuel public grimpera de 3 euros en 2015, pour s'établir à 136 euros.

Hausse des tarifs SNCF

Les tarifs de la SNCF augmentent dès le 31 décembre, jusqu'à 2,6%.

Retraites complémentaires

Augmentation des taux contractuels obligatoires de cotisation Arrco et Agirc de 0,1 point.

Détecteur avertisseur autonome de fumée

À partir du 8 mars, les logements devront en disposer. Seulement 20% sont équipés actuellement.

Emploi à domicile

l'allégement des cotisations sociales patronales pour les salariés à domicile passe de 75 centimes par heure à 1,50 euro pour les gardes d'enfants de 6 à 13 ans, dans la limite de 40 heures par mois.

Congé parental

pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier, il passe de six mois à un an pour un premier enfant, à condition que les deux parents le prennent. A partir du deuxième enfant, sa durée reste de trois ans s'il est partagé (deux ans pour un parent, un an pour l'autre).

Le billet d'humeur

Arrêtez-moi si je me trompe, mais «**je suis Charlie**» n'est ce pas tout simplement une symbolique, n'est ce pas tout simplement pour se souvenir et pour dire non à ce genre d'événement ?

«**Je suis Charlie**» n'aurait-il tout simplement pas pour but de nous réunir plutôt que de nous diviser dans un débat sur le fait d'être ou non Charlie.

Au final, on peut ne pas cautionner le journal, c'est tout à fait normal, libre à chacun d'adhérer ou non au journal. Mais admettons, un autre journal du type Libération ou Le Monde aurait été touché, auriez-vous eu ce débat ? Je pense que c'est une question intéressante, car finalement à travers ces 3 mots ce n'est pas le journal que l'on défend, c'est la liberté de la presse, la liberté d'opinion et d'expression. Après tout, pourquoi tout simplement ne pas se recueillir, s'unir et se soutenir pour mieux surmonter cette épreuve, car elle laissera des traces dans de nombreuses têtes.

Et par pitié, j'ai remarqué quelques commentaires sur le fait que Charlie Hebdo l'avait quand-même bien cherché, arrêtez ! Des satires il en existe par milliers dans le monde, elles tentent de nous faire réagir par le rire ou en choquant pour nous montrer que nous faisons des choses et que nous agissons dans un sens qui n'est pas nécessairement le bon.

Je pense tout simplement qu'un débat n'a pas lieu d'être, contentons-nous de surmonter cette épreuve ensemble, ne nous divisons pas, ne leur donnons pas raison, continuons de nous exprimer librement et n'ayons pas peur de ces fanatiques qui n'ont pas science de la religion qu'ils, soi-disant, défendent.

R.W.

Brève

le CPF remplace le DIF

Le compte personnel de formation (CPF) se substitue au droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1er janvier 2015. Un dispositif attaché à la personne, et non au contrat de travail. L'idée : donner la possibilité aux salariés dès seize ans, mais aussi aux demandeurs d'emploi, d'évoluer professionnellement et de sécuriser leur parcours. Le CPF doit notamment permettre aux travailleurs appelés à changer d'emploi ou à alterner fréquemment périodes d'emploi et de chômage, de conserver leurs droits à la formation tout au long de leur carrière. Tout salarié, y compris ceux sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, bénéficiera donc d'un crédit sur son compte de 24 heures chaque année jusqu'à l'acquisition de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite de 150 heures.

Afin de permettre l'utilisation du DIF, les employeurs devront, avant le 31 janvier 2015, informer chaque salarié par écrit du nombre total d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014. Ces dernières seront alors utilisées en premier lieu et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF de l'intéressé dans la limite de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au CPF. Les mentions relatives au DIF qui doivent figurer sur le certificat de travail sont donc supprimées à compter du 1er janvier 2015.

L'avis des nôtres

Intermittents

Sanctuarisation du régime : un concept ambigu

Mercredi, le rapport sur les intermittents du spectacle a été rendu. Ce rapport fait suite à la négociation de la dernière convention d'assurance chômage, signée par la CFTC, dont l'objectif était de préserver les acquis du régime général et ceux des intermittents. À cette occasion, le Premier ministre a annoncé la sanctuarisation du régime des intermittents.

Si par sanctuarisation, le gouvernement entend sécuriser ce régime spécifique avec un financement dédié, la CFTC approuve. Elle avait d'ailleurs proposé d'élargir l'assiette des cotisations, afin que ce régime ne pèse pas sur les seuls salariés et entreprises du secteur privé. Une solution qui malheureusement n'apparaît pas dans le rapport...

De même, le renforcement de l'encadrement juridique des CDD d'usage préconisé répond exactement à la revendication de la CFTC. Il permettra en effet de limiter les recours abusifs aux contrats précaires et donc de contribuer à sécuriser ce régime par les économies engendrées.

En revanche, si par sanctuarisation, le gouvernement entend créer un nouveau mode de négociation permettant aux syndicats du secteur de fixer leurs propres règles, alors la CFTC s'interroge. Elle rappelle que les règles d'assurance chômage sont fixées au niveau interprofessionnel, précisément afin de maintenir une solidarité entre les secteurs, les salariés, et d'aboutir à un équilibre global.

À trop vouloir sanctuariser la partie, ne prend-on pas le risque de fragiliser le tout ?

Source : Confédération CFTC

L'avis des autres

Douce France

L'Espagne ou les Etats-Unis avaient été bien plus durement frappés que nous. Il y avait eu quelques cent morts dans le métro de Madrid, plus de trois mille dans les tours de New York mais on n'y avait pas vu de dirigeants étrangers venir manifester en aussi grand nombre aux côtés des madrilènes et des new-yorkais. L'émotion, en un mot, n'avait pas été aussi immense et universelle.

Force est ainsi de constater que la France continue d'occuper une place à part dans le cœur du monde mais à quoi le doit-elle ?

Nous le devons d'abord, plus de deux siècles plus tard, à la Révolution française qui a si durablement identifié notre pays à la liberté, aux droits de l'homme, à l'égalité, à la fraternité. Nous n'avons pas toujours été, et loin de là, à la hauteur des principes dont nous nous revendiquons mais, même lorsque l'Etat faillait, il y eut toujours de grands hommes, de grands Français dont les noms demeurent connus et révérés sur les cinq continents, pour défendre nos idéaux et porter haut notre flamme.

Il y eut ensuite le Général de Gaulle, l'appel du 18 juin, la Résistance qui ont ravivé l'aura de la France avant que la diplomatie gaulliste ne donne à notre pays la si singulière, noble et avantageuse posture d'une puissance occidentale au-dessus de l'affrontement des blocs, d'un pays indépendant et fier qui parlait pour lui-même et le monde.

Ce sont les premières raisons de cette ampleur de l'émotion internationale mais elles ne suffisent pourtant pas à l'expliquer. Il n'y a pas que l'histoire qui ait joué là. Il y a aussi cette extraordinaire intelligence collective dont les Français ont su faire preuve en se rassemblant dès mercredi soir, en silence, en larmes et dans une absolue dignité, sur les places de leurs villes et bien sûr, à Paris, Place de la République, de la République bafouée.

François Hollande, au même moment, exprimait le sentiment national en appelant au rassemblement. Il a été plus qu'à la hauteur de sa tâche et la France lui doit, là, beaucoup, mais c'est pourtant bien la nation, la nation tout entière, qui a défini notre réaction, ce mépris des tueurs, ce refus de la haine, cette unanimité à ne pas confondre ces barbares et l'islam, cette force d'une nation qui faisait face, unie, jusqu'au point d'orgue d'hier.

Si le monde a tant été à nos côtés, c'est que nous avons forcé l'admiration par notre mesure et notre fraternité, par cette intelligence collective, oui, à laquelle je ne connais, pour ma part, qu'un précédent, celui de la Pologne aux temps de Solidarité.

En déclin la France ? Mais que les déclinistes qui le lui serinent depuis si longtemps, que les théoriciens de notre suicide et les prophètes de notre fin baissent la tête de honte devant un tel démenti. Nous traversons, oui, une mauvaise passe mais, non, la France n'est pas morte. Elle est plus vivante, douce et forte que jamais et les Français ont toute raison d'être fiers de l'être.

Chronique de Bernard GUETTA
France Inter

PROTECTION SOCIALE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Vous accompagner dans la négociation des régimes frais de santé

Une équipe au service des branches professionnelles

- Un spécialiste pour vous conseiller et vous guider dans toutes les étapes d'un accord de branche
- Une expertise dans la réponse aux appels d'offres
- Un savoir-faire pour une couverture sociale globale : prévoyance, santé, épargne salariale, retraite supplémentaire...
- Une maîtrise de l'environnement juridique, fiscal et social

3 secteurs dédiés pour une meilleure connaissance des environnements

- Agriculture, industries et transport
- Economie sociale, médico-social et enseignement
- Commerce et services

290 M€ de cotisations

64 accords conventionnels suivis

975 000 salariés couverts

adéis
Pour les branches professionnelles

Groupe APICIL · CIPREV · GROUPEMENT NATIONAL DE PRÉVOYANCE · Humanis · Ipsec Groupe Humanis

29 boulevard Edgar Quinet 75014 Paris • Tél. 01 43 55 49 49 • www.adeis-branches.fr

Brèves'éco

Chômage France

(Le Parisien 27/11/2014)

L'envolée du chômage se poursuit en France. En octobre, 28400 nouveaux demandeurs d'emploi ont été recensés. Le nombre total de chômeurs sans aucune activité (catégorie A) s'élève à 3,72 millions (y compris l'Outremer) et à 5,46 millions avec une activité réduite.

Chômage Europe

(Les Echos 27/11/2014)

En Allemagne, le taux de chômage a touché un plus bas sans précédent depuis 23 ans à 2,872 millions en novembre.

Selon Eurostat qui publie des données harmonisées en Europe, le taux de chômage en Allemagne était de 5% en septembre, soit moitié moins que le taux français et sous la moyenne de l'Union Européenne qui est de 10,2%. En Italie, le taux de chômage était de 12,6% en septembre et de 24% en Espagne.

Salaires des patrons : les inégalités se creusent (Le Monde 26/11/2014)

La rémunération totale moyenne des dirigeants du CAC 40 est en baisse de 2,3% en 2013, mais cache des écarts de plus en plus importants. Ainsi entre Bernard Arnault (LVMH), le mieux payé avec 11 millions d'euros et Henri Proglio (ex-EDF), le moins bien payé avec 457.000 euros, l'écart de rémunération est de 24 fois…

Immobilier : la construction de logements chute encore (L'Express 25/11/2014)

Sur un an, les mises en chantier ont reculé de 11,4% à 301 240 unités alors que les pouvoirs publics affichaient un objectif de 500.000. En 2013 déjà, ce chiffre avait reculé de 4,3% sur un an.

Rapport ENDERLEIN / PISANI-FERRY : Réformes, investissement et croissance, un agenda pour la France, l'Allemagne et l'Europe

(Les Echos 29/11/2014)

En résumé, il est recommandé à la France de flexibiliser son marché du travail, de revoir l'indexation du salaire minimum et de réduire ses dépenses publiques de 55 à 50% du PIB. L'Allemagne quant à elle devrait augmenter son solde migratoire afin de compenser le vieillissement de sa population, encourager le travail des femmes et introduire un seuil minimum pour les investissements.

Europe International

Dans un immense élan de solidarité international, face aux attentats ignobles perpétrés en France, la CFTC-CMTE a reçu de nombreux messages de sympathie et de soutien de différents syndicats, fédérations et confédérations, en voici quelques-un...

Chers Amis,

Nous sommes Charlie Hebdo, nous aussi nous aimons la liberté et la démocratie !

Nous n'acceptons pas les attaques anarchistes et de l'extrême contre la liberté et les valeurs humaines.

Nous vous transmettons notre sympathie de la part du CEE GDFSUEZ et le soutien à tous les collègues Français. Mais nous sommes aussi choqués par les actions qui ont eu lieu en France.

Bon courage, nous continuerons à défendre la liberté et dialogue sincère.

Bob Van Passen

Secrétaire du CEE/EWC
GDF SUEZ

Mes Chers Collègues,

Lorsque hier nous avons appris la nouvelle de l'attentat lâche et barbare contre le magazine satirique français «Charlie Hebdo», nous étions profondément choqués. Cet acte terroriste contre la liberté de l'opinion constitue une attaque contre les droits fondamentaux universels, contre la démocratie et les droits de l'homme auxquels nous, syndicalistes, sommes tout particulièrement attachés.

Nos pensées vont vers les proches des victimes et nous espérons que cet acte de barbarie n'aura pas d'impact négatif sur la cohésion entre les différentes cultures et communautés en France.

Nous, les organisations syndicales, voulons apporter notre contribution à ce que l'Europe ne connaisse pas d'autres mouvements de haine, de ressentiments et de violence.

Sachez, mes Chers Collègues, que l'IG BCE, nos adhérents et moi personnellement, nous sommes à vos côtés dans ces heures difficiles que connaît la France. Nous exprimons toute notre sympathie pour les victimes et leurs familles.

« ***Nous sommes tous Charlie*** »

Recevez, mes Chers Collègues, mes salutations fraternelles.

Michael Vassiliadis

Président IG BCE

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
IG BCE

Chers collègues,

l'attaque d'hier sur les bureaux du journal Charlie Hebdo à Paris était une attaque contre les valeurs fondamentales de notre civilisation et en particulier contre la liberté d'expression. Cette liberté est très importante en France, mais aussi dans toute l'Europe.

J'exprime au nom de tous les syndicalistes en Slovaquie nos sincères condoléances aux familles des victimes, ainsi qu'à toute la nation française.

La meilleure façon d'honorer leur mémoire est de catégoriquement honorer les valeurs qui font de nous des Européens.

Nos pensées en ce moment sont avec le peuple français.

Jozef Kollár

Président KOZ SR

Confédération des Syndicats
de la République Slovaque

La citation du mois

Être libre, ce n'est pas seulement se débarrasser de ses chaînes c'est vivre d'une façon qui respecte et renforce la liberté des autres.

Nelson Mandela

KLESIA

LA BRÈVE DE L'EXPERT

LA PORTABILITE DES GARANTIES SANTE ET PREVOYANCE D'ENTREPRISE

L'article 14 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail avait mis en place un mécanisme de maintien des garanties santé et prévoyance d'entreprise. Ce dispositif s'adressait aux salariés dont la rupture du contrat de travail, à l'exception du licenciement pour faute lourde, ouvrait droit à une allocation d'assurance chômage. Dès lors, toute personne se retrouvant sans emploi et étant couverte au titre d'une complémentaire santé et/ou prévoyance au sein de son ancienne entreprise, pouvait continuer à en bénéficier pendant une certaine période.
La loi relative à la Sécurisation de l'emploi du 16 juin 2013 a complété et inséré ce dispositif dans le Code de la Sécurité sociale.

Date d'entrée en vigueur et entreprises visées

Les dispositions de l'article 14 de l'ANI s'appliquent actuellement aux employeurs :

- dont l'activité est représentée par le Medef, la CGPME et l'UPA (organisations patronales signataires du texte)
- et qui font bénéficier leurs salariés d'un régime de prévoyance complémentaire (santé et/ou prévoyance).

Elles ne visent pas les entreprises du secteur agricole, de l'économie sociale, du caoutchouc, les professions libérales, l'édition, la presse, l'industrie du bois (ou toute autre branche non concernée par la signature du Medef, la CGPME et l'UPA).

Le nouvel article L.911-8 du Code de la Sécurité sociale va étendre l'obligation à toutes les entreprises du secteur privé, quelle que soit leur branche d'activité, à compter du 1er juin 2014 pour la couverture santé et du 1er juin 2015 pour la prévoyance.

Salariés concernés et durée du maintien

Bénéficient du droit à portabilité en matière de prévoyance les salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- rupture du contrat de travail,
- droit à indemnisation auprès du régime d'assurance chômage du fait de cette rupture,
- bénéfice d'un régime de prévoyance et/ou de frais de santé chez le dernier employeur.

La durée de la portabilité des droits correspond à « celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois de couverture. »

A compter du 1er juin 2014 pour les frais de santé et du 1er juin 2015 pour la prévoyance, cette durée maximale passera de 9 à 12 mois.

Financement du maintien des garanties

Il existe actuellement deux modes de financement possibles : le financement conjoint par l'ancien employeur et l'ancien salarié et le financement par un système de mutualisation.

Financement conjoint :

Le financement du maintien des garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise.

L'avenant n°3 du 18 mai 2009 autorise que les coti sations des intéressés soient appelées en totalité par l'employeur lors de la rupture du contrat de travail, étant entendu que, dans ce cas, l'ancien salarié reprenant une activité professionnelle avant la fin de sa période de portabilité, sera, à sa demande, remboursé du trop versé.

Financement par un système de mutualisation :

La loi du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'emploi prévoit à terme de faire de la mutualisation le mode de financement unique du dispositif de portabilité au profit des demandeurs d'emploi indemnisés, ce qui signifie le financement du dispositif par les salariés « actifs » de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement.

Ce système pourra être mis en œuvre par accord collectif ou, à défaut, par référendum ou décision unilatérale de l'employeur selon l'échéancier prévu par la loi (1er juin 2014 et 1er juin 2015 selon les garanties).

Obligations de l'employeur et de l'ancien salarié

Pour bénéficier du maintien des garanties, l'ancien salarié doit respecter plusieurs obligations envers son ancien employeur : payer sa quote-part en cas de co-financement, fournir la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage et informer de la cessation du versement des allocations de chômage si elle intervient au cours de la période de maintien des garanties.

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a amélioré l'information du salarié quittant l'entreprise.

L'employeur doit mentionner le dispositif de maintien des garanties dans le certificat de travail et informer l'organisme de prévoyance de la fin du contrat de travail.

Quant à l'ancien salarié, il devra justifier auprès de l'organisme de prévoyance (et non plus auprès de son employeur) qu'il remplit les conditions pour bénéficier du maintien des garanties santé et prévoyance.

Avril 2014

Si vous souhaitez en savoir plus, contactez Klesia au
01 58 57 01 45

veille-documentation@klesia.fr

Les droits des salariées enceintes

Les salariées enceintes bénéficient d'une large protection destinée à préserver leur santé et celle de leur enfant et à éviter que leur maternité ne les pénalise professionnellement et financièrement.

La grossesse s'avère souvent une étape délicate dans la carrière des femmes. Il faut trouver le moment propice pour annoncer qu'on est enceinte, rassurer son employeur sur sa motivation, profiter de sa maternité sans se couper de sa vie professionnelle pour faciliter son retour. Le code du travail comporte de nombreuses dispositions pour protéger les intérêts et l'emploi des femmes enceintes.

Dois-je déclarer ma grossesse à mon employeur ?

La loi ne vous impose aucun délai ni pour déclarer votre grossesse, ni pour informer votre employeur des dates de votre congé de maternité. Elle précise même que vous n'avez pas à signaler votre état à un éventuel recruteur si vous recherchez un emploi (*art. L 1225-2 du code du travail*). Mais, dans la mesure où vous bénéficiez de la protection légale contre le licenciement accordée aux femmes enceintes à partir du moment où votre employeur a connaissance de votre état de grossesse, il est préférable de l'avertir rapidement. Vous devez lui remettre un certificat médical attestant de votre état, mentionnant la date prévisible de votre accouchement, et le cas échéant, la nécessité d'un congé plus long du fait de votre état pathologique. Ce certificat, ainsi que le document relatif à vos dates de congé de maternité doivent être envoyés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remis en main propre contre récépissé.

Mon employeur peut-il me licencier du fait de mon état ?

Non, vous bénéficiez d'une protection particulière pendant votre grossesse (*art. L 1225-4 du code du travail*). Jusqu'à votre départ en congé de maternité, votre employeur ne peut pas vous licencier, sauf pour faute grave (sans lien, donc, avec votre état) ou s'il est dans l'impossibilité de maintenir votre contrat de travail pour un motif étranger à votre grossesse (si, par exemple, votre emploi est supprimé à la suite d'une réorganisation de service ou de difficultés économiques). Attention, cette interdiction ne joue pas si vous êtes en période d'essai : pendant cette période, votre employeur peut rompre votre contrat sans motif, sous réserve que le licenciement ne soit pas lié à votre état de grossesse.

Une fois que vous êtes en congé de maternité, votre employeur n'a plus le droit de vous licencier ou de vous notifier votre licenciement, et ce sans dérogation possible. Puis, pendant les 4 semaines qui suivent votre retour de congé de maternité (ce délai étant suspendu si vous prenez vos congés payés à l'issue de votre congé de maternité ou si vous êtes toujours protégée, mais votre employeur peut, de nouveau, vous licencier pour faute grave ou impossibilité de maintenir votre emploi.

Sachez que vous êtes également protégée quand bien même vous n'avez pas annoncé votre état à votre employeur. Si ce dernier vous licencie pour un motif autre que la faute grave ou l'impossibilité de maintenir votre emploi, vous avez alors 15 jours à compter de la notification du licenciement pour lui adresser, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un certificat médical attestant de votre état. Si votre employeur refuse de revenir sur votre licenciement, vous pouvez saisir les prud'hommes.

Que faire si je suis licenciée ?

Vous pouvez saisir le conseil des prud'hommes pour faire annuler votre licenciement.

Si le licenciement est annulé et si vous demandez à être réintégrée dans votre emploi, la loi impose à votre employeur de vous verser les salaires que vous auriez perçus jusqu'au terme des 4 semaines qui suivent la fin de votre congé de maternité (*art. L 1225-71 du code du travail*). Les juges ont, par ailleurs, précisé qu'en cas de réintégration de la salariée dans l'entreprise, celle-ci avait droit au paiement d'une somme couvrant la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires

dont elle a été privée (*cass. soc. 17.2.2010 n°08-45640*). «*Si vous ne demandez pas la poursuite de votre contrat de travail ou si votre réintégration est impossible, vous devez recevoir les salaires qui auraient dû être payés entre le licenciement et la date de la décision de justice, ainsi que les différentes indemnités pour rupture du contrat de travail, et une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire au titre du préjudice subi*», précise Olivier Kress, avocat associé chez Flichy Grangé. A noter que cette dernière indemnité avait été portée à 12 mois par la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, votée le 23 juillet 2014, mais cette disposition a été invalidée par le Conseil constitutionnel pour une simple question de procédure. Néanmoins, cette disposition pourrait être, à nouveau, adoptée dans un futur texte de loi.

Puis-je m'absenter de mon travail pour effectuer des examens médicaux ?

Vous avez le droit de vous absenter, sans perte de rémunération, pour vous rendre aux 7 examens médicaux obligatoires prévus par l'Assurance maladie au cours de la grossesse.

Comment vais-je être payée pendant mon congé de maternité ?

Vous allez recevoir les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale à la double condition d'avoir été immatriculée en tant qu'assurée sociale pendant au moins 10 mois à la date prévue de votre accouchement, et d'avoir cotisé pendant les 6 mois civils précédant votre congé sur un salaire cumulé représentant au moins 1015 fois le Smic horaire (9.672,95 €) ou d'avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant la date du début du congé ou de l'accouchement. Ces indemnités sont calculées sur la base du salaire que vous avez perçu au cours des 3 derniers mois, retenu dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, et diminué de la part salariale des cotisations sociales. Leur montant maximal est plafonné à 81,27 € par jour en 2014. Ces indemnités sont versées pendant toute la durée du congé, sans délai de carence, pour chaque jour de la semaine (samedi, dimanche et jour férié compris). Ce qui correspond à un montant maximal de 2.438,10 € pour un mois de 30 jours et de 2.519,37 € pour un mois de 31 jours.

En pratique, la plupart des conventions collectives prévoient le maintien intégral de votre salaire, sous réserve d'avoir une ancienneté minimale dans l'entreprise (en général un an). Dans ce cas, votre employeur continue à vous verser votre salaire (on parle de subrogation) et, avec votre accord, c'est lui qui percevra vos indemnités journalières après avoir adressé une attestation de salaires à votre caisse d'assurance maladie.

Puis-je conserver ma mutuelle pendant mon absence ?

Oui, si vous êtes couverte par un contrat collectif d'entreprise, dans la mesure où votre salaire est maintenu, vos cotisations pour la mutuelle continuant alors à être prélevées dans les conditions habituelles sur votre salaire. Si votre employeur ne maintient pas votre salaire –ce qui est assez rare en pratique -, vous pouvez essayer de négocier avec lui pour qu'il continue à payer la part patronale des cotisations dues à la mutuelle et lui demander de vous avancer la part salariale des cotisations, qu'il vous prélèvera sur les premiers salaires que vous percevrez à votre retour de congé.

Comment sont pris en charge mes frais médicaux ?

Tous les frais médicaux liés à la grossesse sont remboursés en totalité sur la base des tarifs de la Sécurité sociale. Les dépassements de tarifs et vos dépenses supplémentaires en cas d'hospitalisation en clinique privée peuvent être pris en charge par votre mutuelle. La plupart des mutuelles prévoient, en outre, une prime de naissance ou un forfait maternité.

Le montant de ma participation ou de mon intéressement va-t-il baisser ?

Dans la plupart des entreprises, la répartition de la réserve de participation et/ou de l'intéressement est faite proportionnellement aux salaires et/ou au temps de présence dans l'entreprise. La loi prévoit, à ce titre, que le congé de maternité est assimilé à du temps de travail effectif et que les salaires à prendre en compte au titre de cette période sont ceux que vous auriez perçus si vous aviez été présente. « *En d'autres termes, le congé de maternité n'a aucune incidence sur le montant de votre quote-part individuelle de participation ou de prime d'intéressement* », précise Olivier Kress.

Puis-je reporter mes congés payés ?

Bien que votre contrat de travail soit suspendu pendant la durée de votre congé de maternité, celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif pour le décompte de vos congés payés. Vous avez donc droit au même nombre de jours de congés payés que si vous aviez été présente dans l'entreprise. A votre retour de congé de maternité, vous pouvez prendre les congés payés que vous avez acquis, même si la période des congés fixée par votre employeur est expirée.

Suis-je assurée de retrouver mon poste à l'issue de mon congé de maternité ?

En principe, vous devez reprendre l'emploi que vous occupiez avant votre congé. S'il a été supprimé ou n'est plus disponible, votre employeur doit vous proposer un emploi similaire, avec une rémunération équivalente. « *C'est évidemment la notion d'emploi similaire qui pose problème et qui peut être source de contentieux. Il doit s'agir d'un poste nécessitant les mêmes qualifications* », relève Olivier Kress. Votre employeur peut vous imposer un changement dans vos conditions de travail, votre refus pouvant justifier un licenciement pour faute. En revanche, il ne peut pas vous imposer une modification de votre contrat de travail, comme changer vos horaires de travail (travailler le matin au lieu de l'après-midi, par exemple). Sachez, toutefois, que le refus d'une modification de votre contrat de travail peut conduire à votre licenciement si la modification demandée par votre employeur est considérée comme justifiée par le juge. Dans ce cas, vous aurez, bien sûr, droit à une indemnité de licenciement.

L'employeur peut-il réduire mes jours de RTT à mon retour ?

En principe, les jours de réduction du temps de travail sont acquis en fonction du temps de travail effectif. Or, en l'absence de dispositions légales, le congé de maternité n'est pas assimilé à du travail effectif et ne donne donc pas droit à l'acquisition de RTT (*circ. DRT n°2000-07 du 06.12.2000 et CA de Riom du 02.05.2007, n°06/02205*). « *Certains accords collectifs peuvent toutefois prévoir une acquisition forfaitaire de RTT pendant le congé maternité* », nuance maître Kress.

Vais-je bénéficier des augmentations de salaires générales décidées dans l'entreprise ?

Oui, lorsque vous rentrez de congé de maternité, vous avez droit à une rémunération équivalente à celle que vous perceviez avant de partir, majorée des éventuelles augmentations générales accordées dans l'entreprise pendant votre absence, et de la moyenne des augmentations perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que vous, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles. « *Cette obligation de rattrapage vise tous les éléments de salaire, y compris les avantages en nature et les primes éventuelles. Mais cette obligation ne concerne pas que la rémunération proprement dite. Par exemple, les juges ont considéré qu'une salariée qui n'avait pas été promue ou avait subi un retard dans sa promotion du fait de son congé de maternité était victime d'une discrimination* », souligne Olivier Kress.

Qu'en est-il de mes droits à formation ?

Pendant votre congé de maternité, vous acquérez, comme si vous aviez travaillé, le même crédit d'heures de formation au titre du droit individuel de formation (DIF) et à compter de 2015, du compte personnel de formation (*art.L6323-12 du code du travail*). Et à votre retour de congé de maternité, votre employeur doit systématiquement vous proposer un entretien (distinct de l'entretien annuel d'évaluation) consacré à vos perspectives d'évolution professionnelle en terme de qualifications et d'emploi (*art. L6315-1 du code du travail*).

Source : Le Particulier

La maternité ouvre droit à un bonus de trimestres pour la retraite

Chacun de vos enfants vous ouvre droit à une majoration de votre durée d'assurance. Cette majoration peut vous permettre de réunir plus facilement le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir votre retraite à taux plein, mais ne peut pas vous autoriser à partir en retraite avant l'âge minimal légal de la retraite, même si, grâce à elle, vous auriez la durée requise pour obtenir le taux plein avant l'âge de la retraite.

Pour les enfants nés avant le 1er janvier 2010, cette majoration est de 8 trimestres par enfant. Pour ceux nés après cette date, 4 trimestres vous sont automatiquement attribués au titre de la grossesse ; s'y ajoutent 4 trimestres supplémentaires que vous pouvez décider, au choix, de conserver intégralement, d'attribuer au père de l'enfant ou de vous partager.

De nouveaux droits pour les jeunes pères

Les pères sont autorisés à s'absenter de leur travail, sans perte de salaire pour assister à 3 des 7 examens obligatoires avant l'accouchement dont font partie les échographies (*art. L1225-16 al 2 du code du travail*). Ils bénéficient aussi d'une protection contre le licenciement, identique à celle dont bénéficient les femmes à leur retour de congé de maternité, durant les quatre semaines qui suivent la naissance de leur enfant (*art. L1225-4-1 du code du travail*). Ces nouveaux droits complètent le congé pour événement familial de 3 jours accordé par la loi lors de la naissance (leur convention collective pouvant prévoir une durée plus longue) et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples), qui peut être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Retraite :
Quand le taux plein est automatique

Il arrive un âge où la retraite de base est forcément calculée au taux plein, quel que soit le nombre de trimestres cotisés.

La retraite de base des salariés du régime général (1) est calculée en appliquant à un salaire de base (2) un pourcentage de 50 % au maximum. C'est le taux plein.

L'intérêt du taux plein

Si vous liquidez votre retraite avec un taux inférieur au taux plein, elle sera minorée et subira une décote définitive qui se répercutera sur vos retraites complémentaires. Pour éviter d'être pénalisé, vous avez intérêt à attendre l'âge du taux plein avant de demander votre retraite. Du reste, l'estimation indicative globale qui vous est envoyée tous les cinq ans dès 55 ans vous permet de comparer les montants estimés à partir de différents âges de départ :

- L'âge légal ;
- L'âge auquel vous réunissez les conditions d'obtention du taux plein ;
- L'âge du taux plein automatique.

Le taux plein est attribué :

- A l'âge légal de départ aux salariés ayant cotisé un certain nombre de trimestres (ces données varient selon l'année de naissance, voir le détail sur www.lassurance-retraite.fr) ;
- Dès l'âge légal si vous êtes reconnu inapte au travail ;
- Avant l'âge légal si vous avez droit à une retraite anticipée (longue carrière, assuré handicapé) ;
- A partir de 60 ans si vous avez droit à la retraite pour pénibilité.

Le taux plein est automatique à partir d'un certain âge :

Auparavant fixé à 65 ans, cet âge varie désormais selon l'année de naissance :

- 67 ans si vous êtes né à partir de 1955 ;
- 66 ans et 7 mois si vous êtes né en 1954 ;
- 66 ans et 2 mois si vous êtes né en 1953 ;
- 65 ans et 9 mois si vous êtes né en 1952 ;
- 65 ans et 4 mois si vous êtes né entre le 01/07/1951 et le 31/07/1951 ;
- 65 ans si vous êtes né avant le 01/07/1951.

Le taux plein automatique reste à 65 ans si :

Vous êtes né entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, avez eu ou élevé au moins 3 enfants et avez interrompu ou réduit votre activité professionnelle pour vous consacrer à l'éducation d'au moins l'un d'entre eux ;

Vous avez interrompu votre activité professionnelle au moins 30 mois consécutifs en qualité d'aidant familial, ou en tant que tierce personne auprès d'une personne handicapée percevant l'allocation compensatrice pour tierce personne au taux de 80 %.

Vous avez été, pendant au moins 30 mois, salarié ou aidant familial de votre enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap (PCH) dans le cadre du dispositif prévu en cas d'aide humaine ;

Vous justifiez d'au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé. Un trimestre est accordé par période de 30 mois d'éducation de l'enfant sous certaines conditions ;

Vous êtes reconnu handicapé à un taux d'incapacité permanente supérieur à 50 % et ne remplissez pas les conditions permettant de bénéficier du droit à la retraite anticipée pour handicap.

(1) Calcul de le retraite de base : salaire de base x taux de liquidation x nombre de trimestres dans le régime général / durée de référence (par exemple : 165 pour les salariés nés en 1954).

(2) Salaire de base : c'est la moyenne de vos 25 meilleures années de salaire brut, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale applicable les années en question (3.128 € par mois en 2014).

Source : Le Particulier

Déclaration de sinistre

Vous êtes victime d'un dégât des eaux, d'un incendie, d'un vol ou d'un accident, ou vous êtes responsable d'un dommage mettant en jeu votre responsabilité civile. Vous devez faire une déclaration à votre assureur.

La règle de droit

Vous êtes tenu de déclarer tout sinistre mettant en jeu votre assurance dans le délai prévu par votre contrat. Ce délai ne peut pas être inférieur à 5 jours ouvrés (samedis, dimanches et jours fériés non compris), sauf en cas de vol (ou tentative de vol) pour lequel il est au minimum de 2 jours ouvrés. Il est porté à 10 jours ouvrés en cas de catastrophe naturelle.

Ce délai ne court qu'à compter de la date à laquelle vous avez eu connaissance du sinistre (ou de la publication au Journal Officiel de l'arrêté de catastrophe naturelle). Mais il peut aussi bien s'agir du jour où vous avez connaissance de ses conséquences dommageables. Par exemple, à compter du jour où la victime d'un accident qui ne souffrait d'aucun dommage apparent au jour de l'accident vous adresse une réclamation.

Pour les garanties responsabilité civile souscrites ou reconduites à compter du 3 novembre 2003, il est désormais précisé que vous devrez adresser votre déclaration de sinistre à l'assureur dont la garantie était en cours de validité au moment du fait dommageable, quelle que soit la date à laquelle la victime vous a présenté sa réclamation.

Ce délai est suspendu en cas de force majeure, c'est-à-dire si vous êtes dans l'impossibilité matérielle de faire votre déclaration (si vous êtes dans le coma à la suite d'un accident, par exemple). La déclaration n'est soumise à aucune forme particulière.

Pour un dégât des eaux, même en l'absence de tiers, ou pour un accident de la circulation, le constat amiable tient lieu de déclaration. Il n'est pas obligatoire, mais vous permet d'être remboursé plus vite par votre assureur.

Votre déclaration doit être aussi précise que possible : numéro de la police mise en jeu, circonstances de l'événement à l'origine du sinistre (la date, l'heure, l'adresse), le cas échéant, coordonnées des victimes et/ou des témoins. Mais vous devez seulement vous contenter de rapporter les circonstances matérielles du sinistre, sans en tirer de conclusions sur votre part de responsabilité.

Si possible, joignez à votre déclaration les documents permettant d'évaluer votre préjudice (factures d'achats, devis établis par des professionnels) ou les pièces du dossier en votre possession (récépissé du dépôt de plainte pour vol).

A réception de votre déclaration, l'assureur en accuse réception et fait connaître sa position quant à sa prise en charge du dommage. Il peut aussi demander des renseignements complémentaires ou désigner un expert pour rechercher l'origine du sinistre et/ou évaluer le préjudice.

A ……, le …/…/…

N° de police d'assurance
(couvrant les dommages causés à vos biens)

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Variante 1 : Le ../../…., j'ai subi un dégât des eaux causé par une fuite importante de la machine à laver le linge de mon voisin du dessus. La fuite a endommagé mon salon : la peinture du plafond cloque, le papier peint est décollé sur un mur et le parquet qui a gonflé se soulève par endroits. Vous trouverez ci-joint le constat amiable que j'ai établi avec mon voisin, Monsieur……, assuré auprès de ……. Je joins également des photos des lieux endommagés.

Variante 2 : Le ../../…., ma voiture de marque ……, immatriculée …… a été volée sur le parking de la gare de ……. J'ai porté plainte auprès des services de police le ../../…. (ci-joint le récépissé du dépôt de plainte).

Je vous remercie de bien vouloir me confirmer que vous prenez ce sinistre en charge.

Veuillez agréer…

Signature

A ……, le …/…/…

N° de police d'assurance
(couvrant les dommages causés à vos biens)

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Le ../../…., notre fils (nom prénom, âge) a été victime d'un accident dans la cour de son école située (adresse). Au cours d'un match de basket, il est entré en collision avec un autre enfant et souffre d'un traumatisme crânien léger ayant entraîné une hospitalisation de 3 jours. Vous trouverez ci-joint le certificat médical établi par le médecin de garde prescrivant, en outre, une immobilisation à domicile pendant une durée minimum d'un mois. Travaillant tous les deux, nous avons dû faire appel à une personne rémunérée pour faire garder notre fils durant la journée.

Lors de sa chute, notre fils a perdu son appareil dentaire qui s'est brisé en tombant au sol. Nous avons dû en faire refaire un autre, celui-ci n'étant pas réparable (ci-joint l'attestation de l'orthodontiste et la facture des soins).

Je tiens par ailleurs à vous informer que nous avons également souscrit une assurance scolaire dont vous trouverez ci-joint les références (assureur, n° de police).

Nous vous remercions de bien vouloir nous confirmer que vous prenez ce sinistre en charge.

Nous vous prions d'agréer…

Signature

Vos démarches

Votre déclaration doit être faite par courrier recommandé et adressée à la compagnie mentionnée sur votre contrat et non au courtier avec lequel vous avez traité (adressez-lui un double). En effet, ce dernier n'est pas nécessairement habilité à recevoir les déclarations de sinistre.

Si vous avez souscrit plusieurs assurances couvrant les mêmes risques (une assurance scolaire et une « responsabilité familiale »), vous pouvez choisir l'assureur dont vous souhaitez obtenir la garantie. Mais vous devez l'informer des autres polices souscrites. N'oubliez pas aussi d'adresser une déclaration à chacun des assureurs susceptibles de vous verser des indemnités forfaitaires car elles sont cumulables (individuelle accident, assurances liées aux cartes bancaires).

Si le litige persiste

Si vous n'obtenez pas de réponse de votre assurance dans les 15 jours de votre déclaration, réitérez votre demande toujours en recommandé avec accusé de réception. Si votre compagnie reste inactive, vous pouvez présenter une réclamation, soit à un service interne de votre assurance, soit, après avoir épuisé toutes les voies de recours interne, auprès du médiateur des assurances. Votre contrat d'assurance doit vous indiquer la marche à suivre.

Source : Le Particulier

Rencontre des verriers
à BACCARAT

La 43ème réunion des verriers s'est tenue à Baccarat cet automne. Les échanges sont très importants lors de ces rencontres et les débats de la matinée se sont portés sur la situation des entreprises, le CHSCT, les NAO, les investissements etc….

La branche du verre à la main (Cristalleries) représente à ce jour environ 4000 salariés en France. Quatre grandes entreprises représentent la très grosse majorité des salariés (environ 3200), Saint-Louis, Baccarat, Pochet du Courval et Lalique.

La représentativité en 2013 n'était pas un problème pour cette branche puisqu'elle talonne de quelques dixièmes la CGT. Nous travaillons d'arrache pied pour 2017.

Depuis juillet 1993, à l'initiative de nos anciens toujours présents à ce jour, nous nous rencontrons entre verriers et miroitiers (SCHOTT VTF, FLABEG).

Jean-Claude NEU
Animateur de la Branche

Pour les 120 ans du Régime minier
la CFTC met un militant à l'honneur

A l'occasion de la cérémonie d'inauguration de la salle d'exposition du Régime minier qui fête ses 120 ans, la CFTC a eu l'occasion de remettre la médaille des Mines à Rémy MARCENGO pour les services rendus.

Dans son allocution, Eric GROH, chef de file CAN pour la CFTC, a rappelé brièvement son parcours au sein du Régime minier.

Remy a toujours été et est encore au service des affiliés du Régime minier. Il ne compte pas le nombre d'heures à leur service et essaye de répondre le mieux possible à leurs attentes.

Administrateur dans le Régime minier depuis plus de 25 ans, il a occupé plusieurs postes à responsabilité.

Président de la SSM du Midi de janvier 1995 à 2007, il est depuis Vice-Président de la Carmi-Sud.

A son initiative, pendant son mandat de Président, un monument a été érigé en mémoire du 140ème anniversaire de la création de la 1ère caisse de secours minière des Bouches du Rhône (1862) à proximité des puits Castellane et Léonie.

Il a également œuvrée avec pugnacité et détermination à la construction du bâtiment abritant aujourd'hui l'antenne de la Carmi Sud.

Sa disponibilité, son sens du dévouement pour aider les personnes en difficulté vont bien au-delà du régime minier, puisque depuis peu il est également au service de ses administrés en qualité de Maire de sa Commune Saint-Savournin.

Après qu'Eric lui ait remis la Médaille, Rémy, avec toute l'humilité qui le caractérise, a simplement déclaré que s'il est là aujourd'hui, c'est grâce aux anciens qui lui ont transmis le flambeau et il souhaite ardemment que les plus jeunes le reprennent à leur tour.

Merci, Rémy, pour les services rendus.

Eric GROH

Le Secteur Mines
en Assemblée générale

Le Secteur Mines a tenu son AG statutaire les 17 et 18 novembre 2014 à Dijon, en présence du Président fédéral Francis OROSCO, du Secrétaire général de la Fédération Olivier PAULET, des Présidents du Secteur Energie, Pierre CARRIE, et du Secteur Textile, Paul FIASCHI.

Le Président Gilbert LECHARDEUR, dans son mot de bienvenue, n'a pas manqué à son devoir de souvenir des disparus. Il a souligné le fort engagement des syndicats dans une année très difficile où le Régime minier et l'ANGDM ont été attaqués de toute part. De même, il rappelle que notre AG va renouveler ses instances et informe que conformément à nos statuts, il ne se représentera plus à la présidence et remercie avec émotion ses compagnons de route pour les trois mandats qu'il a passés auprès d'eux pour défendre les intérêts des ayants droit et porter haut les couleurs de la CFTC.

Le Secrétaire général, Raphaël MARGHERITA, a retracé l'activité très dense de l'année écoulée tant au niveau de l'ANGDM, avec notamment la reprise des vacances et la difficulté de l'agence de gérer l'ASS ; ces deux activités ont été dédiées par la loi à l'Agence.

Du Côté du Régime minier, après consultation de ses syndicats, la CFTC a signé la COG 2014/2017, ce qui permet de garantir les acquis aussi bien pour les affiliés que le personnel. Cependant, l'enjeu le plus important qui est devant nous est celui de mettre en œuvre cette COG conformément aux engagements pris et notamment par les Tutelles. De même, il rappelle les différentes démarches réalisées par la CFTC, notamment auprès des ministères pour aboutir à cette signature.

Il rappelle également les enjeux qui sont devant nous, aussi bien du côté de la CAN et de l'ANGDM. Il fait aussi un point des démarches et des manifestations faites par les syndicats de mineurs en matière de pouvoir d'achat, de l'engagement du Secteur Mines dans nos instances fédérales et à l'UNAR.

Gilbert LECHARDEUR et Georges PINA font un point très complet sur le Régime minier et les enjeux à venir.

Le Président fait une présentation budgétaire très détaillée du Secteur, à l'unanimité l'AG donne quitus au Trésorier.

La parole fut donnée à l'ensemble des syndicats pour retracer leur activité de l'année écoulée, un large débat s'est instauré autour de leurs préoccupations.

Quatre sujets prioritaires en sont ressortis :

- Le pouvoir d'achat des retraités
- Le devenir du Régime minier
- La garantie des acquis par l'ANGDM
- Le devoir des syndicats de mineurs au sein de la Fédération.

L'ensemble des interventions et préoccupations a fait l'objet de réponses du Secrétaire général. Il a également été fait le constat que l'Action Sanitaire et Sociale et surtout la politique vacances, ont été un échec ; la CFTC mettra tout en œuvre auprès de l'ANGDM pour redynamiser ces prestations dans l'intérêt des affiliés.

Renouvellement des instances

Raphaël MARGHERITA, le Président nouvellement élu, après avoir présenté la nouvelle équipe, demande à l'AG de nommer Gilbert LECHARDEUR, Président d'Honneur du Secteur Mines. Il retrace le parcours de son prédécesseur, qui a été sans faille dans l'intérêt de la CFTC.

Conseil et Bureau

MARGHERITA Raphaël : Président
FLUET Hervé : Vice-Président
JUTKOWIAK Robert : Vice-Président
LUCAS Francis : Secrétaire général
BOURG Chantal : Secrétaire adjoint
GROH Eric : Trésorier
LEMAIRE Michel : Trésorier adjoint
DUBEL Roland : Président d'Honneur
LECHARDEUR Gilbert : Président d'Honneur

Membres du Conseil :

BEN MOHAMED Fabienne
CATALON Marcel
DEMARLE Aline
LEININGER Didier
LORENZON José
NIMESKERN Gilbert
PINA Georges
TISER Francis
UREK Patrice

Il remercie également Maurice STELLA et Serge BOULINGUEZ, conseillés sortants, qui, pour différentes raisons, n'ont pas renouvelé leur mandat. Il souhaite aussi la bienvenue aux nouveaux représentants Fabienne BEN MOHAMED, Aline DEMARLE, Michel LEMAIRE, José LORENZON et Francis TISER.

Il remercie les syndicats pour la confiance qu'ils lui ont accordée, il fera tout pour honorer celle-ci.

Il rappelle que les enjeux qui sont devant nous sont immenses, qu'il aura besoin de tout le monde pour mener à bien sa mission, dans un esprit de solidarité.

Parole aux invités

Paul FIASCHI, Président du Secteur Textile, remercie le Secteur Mines pour cette invitation, il a beaucoup apprécié d'avoir côtoyé les mineurs pendant son mandat ainsi que leur esprit d'équipe, leur pugnacité et rigueur pour défendre leurs intérêts. Il a félicité la nouvelle équipe.

Pierre CARRIE, Président du Secteur Energie, remercie les mineurs. Il rappelle que c'est un secteur qu'il connaît bien en tant qu'ancien mineur reconverti à EDF. Il considère que malgré que l'ensemble du conseil est en retraite, l'activité est toujours aussi dense, les sujets d'actualité sont semblables aux problèmes de son secteur : pouvoir d'achat, respect des accords etc. Il remercie le Secteur pour son invitation et souhaite bon vent à la nouvelle équipe.

Olivier PAULET, Secrétaire général de la Fédération CFTC-CMTE, félicite les nouveaux élus et rend hommage à l'équipe sortante, il remercie le secteur pour son invitation à cette AG. Il rappelle que c'est avec un réel bonheur qu'il a appris à côtoyer et aimer cette culture, qui a apporté un plus indéniable à la Fédération. Il souhaite bonne chance à la nouvelle équipe.

Francis OROSCO, Président de la Fédération CMTE, remercie chaleureusement le Secteur Mines pour tout ce qu'il apporte au bon fonctionnement de la Fédération. Il réaffirme l'attachement de la Fédération aux mineurs et l'importance de leur présence au sein de la CMTE. Il rappelle que celle-ci a été construite sur quatre piliers : Chimie, Mines, Textile, Energie et que l'avenir des mineurs est dans la Fédération. Celle-ci suit de très près l'activité intense du secteur Mines et lui apporte tout son soutien.

Il rend hommage au Président sortant qui est aussi le Vice-Président de la CMTE, félicite la nouvelle équipe et lui souhaite bonne chance. Il rappelle que de nombreux militants de ce secteur ont des responsabilités importantes à la Fédération et qu'il côtoie depuis la création de la Fédération.

Le Président, Raphaël MARGHERITA, conclut l'AG en remerciant l'ensemble des participants ainsi que les invités. Il souhaite un bon retour à tous, de profiter des fêtes de fin d'année pour bien se reposer en famille. Il compte sur tous, car l'année 2015 sera très chargée.

Raphaël MARGHERITA
Président du Secteur Mines

Formations fédérales 2014

La Fédération CFTC-CMTE a organisé à DIJON, du 29 au 31 octobre, une formation composée de deux modules : Comité d'Etablissement et Formation Initiale Mandatés et Elus.

18 stagiaires ont participé avec intérêt à ces journées de formation, animées par Maurice STELLA pour la partie CE, Francis OROSCO et Joseph MUNICH pour la FIME.

C'est à LIÉVIN du 25 au 27 novembre qu'a eu lieu une formation sur le thème des risques psychosociaux. 16 stagiaires ont participé à ce module, animé par Marie-Pierre MERLIN.

Ces deux formations ont été encadrées par Joseph MUNICH, notre polyvalent et compétent responsable formation.

Une formation Gestion Prévisionnelle des Emplois a été rajoutée pour clore cette année 2014 avec brio.

Elle s'est tenue les 3 et 4 décembre à l'Union Locale CFTC de Gardanne chez nos amis mineurs. Cette formation a permis de resserrer les liens avec l'ensemble des syndicats.

14 participants ont assisté avec grand intérêt à cette session, encadrée par Francis OROSCO. Ils ont beaucoup apprécié l'accueil ainsi que les enseignements dispensés.

On peut dire sans hésitation que l'année 2014 a été un Grand Cru Formation pour la Fédération CMTE.

Les militants et adhérents CFTC montrent un intérêt grandissant pour les formations organisées par la Fédération, en grande partie grâce à la qualité des enseignements qui y sont dispensés, dont l'utilité n'est plus à prouver sur un terrain professionnel de plus en plus difficile.

M.U.

Plan de formation 2015

Chers Amis,

Des modifications ont été apportées au plan de formation 2015 publié dans le N°71 de La Comète, en voici la version modifiée.

Inscrivez-vous sans tarder ; 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

04/03/2015 au 06/03/2015
Freyming-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

10/06/2015 au 12/06/2015
Forbach
3.8 - FCP/GPEC
3.9 - C.E.

Septembre 2015

30/09/2015 au 02/10/2015
Dijon
4.1 - CHSCT
3.1 - D.P.

Octobre 2015

14/10/2015 au 16/10/2015
St-Maurice S/Moselle
Vosges
2.5 : CE
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

Au 1er 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 :
contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR