



La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

**ALLER
PLUS LOIN
AVEC**

LA CFTC-CMTE

n°74 Mars-Avril-Mai 2015 - Prix 1€



Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com
 Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric
 PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



Le mot du Président

Cher(e)s ami(e)s,

Comme vous le savez, notre Congrès fédéral a eu lieu du 19 au 21 mai dernier à Berck sur Mer et a réuni plus de 150 représentants de l'ensemble de nos syndicats dans un esprit d'échange constructif, de convivialité et de partage. Pendant ces trois jours nous avons pu faire un bilan du fonctionnement de notre Fédération, notamment lors de l'exposé du rapport d'activité qui fut voté à l'unanimité des congressistes.

Suivant les directives de notre Confédération, nous avons proposé au vote de nos syndicats les nouveaux statuts fédéraux, ces derniers ont été adoptés à l'unanimité.

Il en a été de même pour le rapport financier présenté conjointement par notre Trésorier, notre expert comptable et notre commissaire au compte. Lors de cet exposé, Eric GROH était heureux d'annoncer l'obtention de notre certification des comptes 2014 sans réserve.

Nous avons eu la joie d'accueillir Philippe LOUIS, Président confédéral, et Bernard SAGEZ, Trésorier confédéral, qui nous ont exposé certains sujets d'actualité tels que la réforme du dialogue social, les seuils sociaux, la nouvelle loi sur la formation professionnelle et j'en passe. Profitant de la présence de nos confédéraux, une séance de questions réponses fort intéressante s'en est suivie.

Après avoir été amendé par les congressistes, le rapport d'orientation ainsi que la motion d'orientation ont été validés à l'unanimité.

A l'issue du vote de nos syndicats, un nouveau conseil a été élu.

Je vous communique la composition du nouveau Bureau fédéral.

Francis OROSCO, Président Fédéral ; Pascal PROUFF, Secrétaire général ; Eric GROH, Trésorier ; Pierre RUBECK, Vice Président en charge des dossiers juridiques ; Hervé FLUET, Vice Président en charge de la nouvelle législation sur la formation professionnelle ; Paul FIASCHI, Vice Président en charge du suivi des élections professionnelles ; Pierre CARRIE, Vice Président en charge du suivi de la représentativité ; trois secrétaires généraux adjoints : Jean-Claude NEU, Francis LUCAS et Dominique JEANNETEAU ; Joseph MUNICH, Trésorier adjoint, et Béatrice ORDONNEAU, Trésorière adjointe.

Je tiens à remercier personnellement l'équipe sortante pour son investissement au quotidien dans le fonctionnement de la Fédération et du suivi des dossiers. Mais j'y reviendrai plus en détail dans le prochain numéro de La Comète qui sera exclusivement consacré à notre Congrès fédéral.

ALLER PLUS LOIN AVEC LA CFTC-CMTE

Mais la réussite de cette mandature, nous la devons à vous syndicats, à vous militants, à vous adhérents, qui, au quotidien, soutenez la Fédération dans l'ensemble de ses actions.

Continuons à travailler ensemble afin d'assurer l'avenir de notre belle CFTC.

La nouvelle équipe se joint à moi pour vous envoyer toute notre amitié.

Francis OROSCO
 Président fédéral

Sommaire



Socialement responsable

- ➔ Le mot du Président - p. 3
- ➔ Actualités sociales - p. 4-5
 - Activités sociales et culturelles (ex-CdF)
 - ARKEMA fait ses choix
- ➔ Des Chiffres et des Dettes - p. 6-7
- ➔ Le Billet d'humeur - Brève p. 8
- ➔ L'avis des nôtres - des autres p. 9
- ➔ Brèves'éco p.10
- ➔ Europe International - p. 11-12
- ➔ Les Infos Utiles - p. 13 à 20
 - Le contrat de travail
 - Le bien-être et la santé au bureau
 - Des lettres pour régler vos litiges
- ➔ La vie du mouvement - p. 21-22
 - Hommage
 - 45^{ème} réunion Verre et Miroiterie
 - Formation fédérale
 - Plan Formation 2015

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 :
 2^{ème} trimestre 2015

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

Activités sociales et culturelles (ex-CdF) : Actifs - DPA - CET - CCFC et AFCI

Les comités d'entreprise de Lorraine, du Centre Midi et de Rueil-Malmaison ont été mis en liquidation en même temps que Charbonnages de France, le 31 décembre 2007.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, l'ANGDM a repris la gestion des activités sociales et culturelles au profit des personnels issus des Charbonnages de France.

Les bénéficiaires et les prestations ont été définis par une décision unanime prise par une Commission nationale à laquelle participent les représentants des cinq Fédérations syndicales des mineurs.

Pour les personnels actifs, en DPA, CET, CCFC ou AFCI, les prestations servies en 2015 sont les suivantes :

Activités de proximité, de loisirs ou de sport

Vous pourrez prendre connaissance des activités de proximité proposées dans votre région, par diverses associations, auprès de nos antennes locales de l'Agence.

Chèques vacances

- 320 € pour les Ouvriers
- 280 € pour les ETAM
- 220 € pour les ETAM supérieurs
- 170 € pour les Ingénieurs

Aides aux colonies de vacances

Une participation forfaitaire de :

- 480 € pour l'année et par enfant âgé de moins de 14 ans au 1^{er} jour du séjour
- 720 € pour l'année et par enfant de 14 ans à 18 ans(*) au 1^{er} jour du séjour,

vous sera accordée lors de l'inscription d'un ou de plusieurs de vos enfants :

- pour un séjour en colonie de vacances dans un centre de vacances agréé par l'un des ministères chargé soit du tourisme, de la jeunesse et des sports,
- pour des séjours sportifs,
- pour des séjours linguistiques,
- pour des séjours organisés par les établissements scolaires (**).



Cette participation est fractionnable et peut vous être versée en plusieurs montants correspondant à divers séjours. Cette aide aux vacances sera versée sur votre compte bancaire sous quinzaine, à réception des justificatifs suivants :

- photocopie de la facture **acquittée** à fournir **impérativement** avant le 15 octobre 2015 pour les séjours antérieurs à cette date.
- photocopie du livret de famille avec les feuillets relatifs aux enfants concernés.

Aides aux Activités des Enfants

Une participation forfaitaire de 50 € vous sera accordée par enfant (de moins de 18 ans à la date de la souscription) pour des

- inscriptions aux licences (tous sports confondus)
- adhésions aux associations pour toute activité (culturelle, sportive, artistique)
- journées de stage (tous sports ou toutes activités confondus)
- journées de voyage (aller-retour sur la journée/sans hébergement - voir aide séjour pour les voyages avec hébergement)
- journées en centre aéré.

Cette prestation sera versée sur présentation d'une facture acquittée du club sportif (ou autre), de l'association, ou de l'établissement scolaire mentionnant le montant payé par l'agent et le nom de l'enfant inscrit.

Adresse :

ANGDM - Service des Activités Sociales
Madame Marie Laure CANONNE
Avenue de la Fosse 23
62221 NOYELLES SOUS LENS

(*)fiscalement à votre charge et âgé de moins de 18 ans au 1^{er} jour du séjour

(**)la facture acquittée doit être impérativement signée soit par l'Agent Comptable, le Gestionnaire ou l'Intendant de l'établissement scolaire

ARKEMA fait ses choix



Après l'annonce d'un programme de cession de 700 millions d'euros de son chiffre d'affaire, les salariés d'Arkema sont très inquiets.

C'est dans ce cadre que la CFTC Arkema s'est réunie ce jour, 24 avril 2015 à la fédération de la chimie pour échanger sur l'actualité en cours, les différents mouvements prévus ainsi que les faits marquants. Actuellement la section CFTC représentative sur le site de Villers Saint Paul accompagne ses collègues au dialogue social dans le cadre de la fermeture de l'atelier COATINGS.

Tous ces remaniements vont considérablement bouleverser les 28 salariés concernés.

De plus, les sites et les filiales (MLPC, La Chambre, Lanne-mezan, Sunclear, Altuglas, Oxygénés et morceaux de spécialités, COATING en Europe, hors Europe) seront concernés par le programme de cessions prévues par Arkema dans les deux prochaines années.

Sur le site de Carling, un nouveau pilote a été présenté pour un montant de 6 millions d'euros. Cela devrait être une bonne nouvelle hors contexte de restructuration !... quel est l'avenir de ce projet ?

La CFTC restera très vigilante quant au devenir des salariés, afin que personne ne soit laissé pour compte dans cette course à l'EBITDA(Bénéfices Avant Intérêts, Impôts et Amortissement), et au chiffre d'affaire (5952 Millions d'euros)... bonheur des actionnaires quand tu nous tiens !

Nous nous interrogeons sur les prochaines modifications des BU, en Europe et hors Europe et sur leurs motivations.

Source : cabinet d'expertise

La citation du mois

“
Les grandes transformations
se font à petits pas. Pose une pierre
chaque jour, n'abandonne jamais
ta construction et l'édifice grandira.
Combats le doute et la paresse.
Tiens constamment ton esprit en
éveil. Observe, comprends et aime.

-Dugpa Rimpoché.

Les changements...

Loi santé : L'Assemblée nationale vote la généralisation progressive du tiers payant

La généralisation par étapes de ce système permettant de ne plus avancer les frais d'une consultation en médecine de ville, inscrite à l'article 18 du projet de loi défendu par Marisol Touraine, a été adoptée en première lecture le jeudi 9 avril 2015.

Traduction d'une promesse de campagne du candidat François Hollande, le tiers payant doit devenir «un droit» pour tous les assurés à la fin novembre 2017.

Avec le tiers payant, le médecin est directement rémunéré par l'assurance maladie et les complémentaires. Cet outil permettrait de lutter contre le renoncement aux soins pour raisons financières.

Quasi généralisée à l'hôpital, la dispense d'avance de frais ne concerne actuellement que 30% des consultations dans les cabinets médicaux de ville, essentiellement pour les patients bénéficiaires de la CMU-C (couverture maladie universelle complémentaire) et de l'aide médicale d'État.

Le budget 2015 de la Sécurité sociale prévoit son extension aux bénéficiaires de l'ACS (aide à l'acquisition d'une complémentaire santé) à partir du 1^{er} juillet.

Le projet de loi Santé va plus loin : les patients pris en charge à 100% par l'Assurance maladie (maladies de longue durée type diabète, femmes enceintes...) pourront prétendre au tiers payant à partir de juillet 2016.

Le dispositif doit ensuite être testé pour tous les assurés à partir de janvier 2017, pour devenir «un droit» à la fin novembre 2017.

Les minima sociaux revalorisés pour les familles monoparentales et nombreuses

Les minima sociaux pour les familles monoparentales et nombreuses à faibles revenus ont été « nettement » revalorisés à compter du 1^{er} avril.

En conséquence, l'ASF, qui concerne près de 740 000 enfants, sera relevée à 99,75 euros par mois et par enfant, soit une augmentation de 4,75 euros par mois par rapport à 2014 et 57 euros sur l'ensemble de l'année.

Le CF, touché par environ 400 000 familles, passera à



203,50 euros par mois pour les familles vivant en dessous du seuil de pauvreté, soit une hausse de 18,50 euros par mois et 222 euros sur l'année.

Ces revalorisations s'inscrivent dans le cadre du plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté lancé en 2013 par le gouvernement, dont le premier ministre, Manuel Valls, avait présenté en mars la feuille de route pour la période 2015-2017, avec pour principale mesure une nouvelle prime d'activité pour les travailleurs à revenus modestes.

Nouveau gel des pensions retraites complémentaires

La valeur du point retraite Agirc et celle de l'Arrco est gelée pour la deuxième année consécutive, impliquant une baisse du pouvoir d'achat des retraités. Dans une circulaire du 17 mars 2015, la Cnav a précisé les conditions du versement exceptionnel d'une prime de 40 euros aux personnes titulaires de pensions retraite inférieures à 1200 euros brut par mois à date du 30 septembre 2014. Cette prime a été versée en mars 2015.

Le dispositif carrière longue s'élargit

Il est destiné aux salariés candidats au départ à 60 ans, ayant tous leurs trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein et dont la carrière a commencé avant 20 ans. Les trimestres «réputés cotisés» du dispositif carrière longue augmentent : tous les trimestres de maternité (au lieu des deux trimestres jusqu'ici), deux trimestres supplémentaires pour le chômage, et deux trimestres pour invalidité sont désormais pris en compte.

Pièces détachées

A partir du 1^{er} mars, les vendeurs doivent informer les acheteurs, avant de vendre un appareil, de la durée de disponibilité des pièces détachées nécessaires à son utilisation (décret n°2014-1482 du 9.12.14). Cette mesure, applicable aux biens mis sur le marché à compter du 1^{er} mars 2015, a été votée dans le cadre de la loi Hamon.

Les indemnités de stage exonérées d'impôt

Le code général des impôts prévoit désormais que les indemnités versées aux étudiants qui effectuent des stages en entreprises sont exonérées d'impôt dans la limite du montant annuel du Smic. Cette exonération résulte de la loi du 10 juillet 2014 relative à l'encadrement des stages. Elle ne devrait, semble-t-il, s'appliquer qu'aux indemnités versées

en application de conventions de stage conclues à compter du 1^{er} septembre 2015. Mais on peut espérer que le fisc appliquera cette exonération aux conventions de stage conclues à partir de l'entrée en vigueur de la loi.

Les prix du gaz

Les tarifs réglementés du gaz, appliqués par GDF Suez à plus de 7 millions de foyers français, baissent de 1,16 % en moyenne (hors taxes) le 1^{er} mai et de 0,5 % en moyenne le 1^{er} juin.

La baisse est de 1,2 % pour les foyers qui se chauffent au gaz, de 0,4 % pour ceux qui utilisent le gaz uniquement pour la cuisson et de 0,8 % pour ceux qui l'utilisent pour ces deux usages. La baisse pour le 1^{er} juin oscillera entre 0,5 et 0,6 %.

La déclaration sociale nominative (DSN) devient obligatoire

Dans le cadre de la simplification, la DSN remplacera à terme toutes les déclarations sociales (Cnam, Pôle emploi, Urssaf...).

Les premières entreprises qui devront obligatoirement effectuer la DSN simplifiée au 1^{er} avril 2015 sont définies par deux seuils, en fonction du montant de cotisations et contributions sociales dues au titre de l'année 2013 :

- soit au-delà de 2 millions d'euros pour les employeurs qui effectuent eux-mêmes les déclarations, ou un million d'euros pour les employeurs qui ont recours à un tiers déclarant (expert-comptable) si ce tiers déclare pour l'ensemble de ses clients un montant supérieur à 10 millions d'euros.

Le contrat de génération devient obligatoire pour les PME de 50 à 299 salariés

Jusqu'ici exonérées d'accord collectif «contrat de génération», les PME qui dépassent le seuil de 50 salariés devront désormais s'y contraindre, ou à défaut, élaborer un plan d'action, sous peine de pénalité financière pouvant atteindre 1% des rémunérations de l'entreprise.

Les complémentaires santé d'entreprise modifient leurs périmètres

Les contrats responsables des complémentaires santé d'entreprise, ouvrant droit à une série d'avantages fiscaux et sociaux évoluent par le décret du 18 novembre 2014, issu de la loi sur le financement de la sécurité sociale de 2014. Les entreprises et salariés peuvent bénéficier de ces avantages à condition de respecter le panier minimum de garanties et les contrats responsables. Des plafonds de prise en charge sont appliqués pour les dépassements d'honoraires des médecins non-adhérents au dispositif du contrat d'accès aux

soins et les dépenses d'optique. Les contrats responsables doivent couvrir intégralement la participation de l'assuré sur les tarifs de prise en charge par l'assurance maladie (hors cure thermique et homéopathie) ainsi que le forfait journalier hospitalier.

Le Prêt à la Création d'Entreprise (PCE) prend fin

Le PCE, prêt bancaire de 2000 à 7000 euros, destiné au financement de petits projets de création ou reprise d'entreprise disparaît au 1^{er} avril. A cette date, les banques ne pourront plus instruire ni valider de PCE.

L'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa)

Il n'y a pas eu de nouvelle augmentation du minimum vieillesse le 1^{er} avril 2015, comme c'est le cas chaque année. Le montant de l'Aspa sera donc gelé cette année. Selon le gouvernement, ce gel s'explique par les prévisions d'une inflation nulle pour l'année 2015.

- Personne seule sans ressources : 800 euros par mois, soit 9 600 euros par an.
- Deux personnes : 1 242 euros par mois, soit 14 904 euros par an.

A NOTER : Jusqu'à présent, l'Aspa était réduite voire supprimée en cas de reprise d'activité professionnelle. Un cumul partiel est désormais possible.

Pour une personne qui vit seule, l'Aspa peut être cumulée, dans la limite de 0,3 Smic (soit 437,25 € en 2015) avec des revenus professionnels.

Pour un couple (marié, concubin ou Pacsé), l'abattement sur les revenus mensuels est égal à 0,5 Smic, c'est-à-dire 728,76 € en 2015).

La revalorisation de la pension d'invalidité

Le montant de la pension d'invalidité est revalorisé chaque année (par arrêté ministériel). On observe un décalage dans le paiement de cette revalorisation sur la pension du mois suivant.

- 1^{ère} catégorie : 30% du salaire - Montant minimum de 281,65 euros - Montant maximum de 951 euros.
- 2^{ème} catégorie : 50% du salaire - Montant minimum de 281,65 euros - Montant maximum de 1 585 euros.
- 3^{ème} catégorie : 50% du salaire + majoration de 40 % pour tierce personne - Montant minimum de 1384,73 € - Montant maximum de 2688,08 €.

La COMmunication passe par

La CoMèTE

Ce « corps céleste périodique » arrive tous les deux mois dans vos foyers.

Comme vous pouvez le voir, ce nom n'avait pas été choisi au hasard, il contient COM comme communication et CMTE comme Chimie, Mines, Textile et Energie, les quatre secteurs qui composent la Fédération.

Notre Comète est un outil de communication primordial pour la Fédération CFTC-CMTE, tout comme le site internet. Elle est le lien essentiel entre l'adhérent, son syndicat et la Fédération.

Dans tous les congrès, assemblées générales et forums, la communication est mise en avant. Elle est un atout et la vitrine de l'action syndicale CFTC dans les Secteurs Chimie, Mines, Textile et Energie.

Vous qui êtes militants dans notre Fédération, vous êtes tous les acteurs de cette action syndicale. N'hésitez pas à faire remonter l'information à la Fédération et à la Rédaction de La Comète. Il se passe forcément quelque chose dans vos entreprises en cette période sociale difficile où le statut du travailleur est mis à mal. Vous pensez ne pas être capables de rédiger des articles, la rédaction est là pour vous y aider.

Les remontées concernant La Comète sont positives, ce journal plait de part la diversité de son contenu, mais ne nous reposons pas sur nos lauriers. Nous avons besoin de vous !

Informez avant tout, faites connaître vos entreprises, les difficultés que vous y rencontrez, mais aussi le côté positif du combat syndical lorsque les négociations aboutissent.

Il n'est pas trop tôt pour penser à l'échéance 2017 et la représentativité de la CFTC.

La Fédération CFTC-CMTE doit être vue et lue à travers La Comète.

Pensez à signaler à la Rédaction vos changements d'adresses afin d'assurer le suivi postal du journal.

Nous vous remercions d'avance pour votre contribution.

La Rédaction
Martine ULTSCH

Brèves

Femmes et austérité

La place des femmes dans le monde du travail et leur promotion pâtissent des politiques d'austérité, dénonce un rapport de l'ONU du 27 avril.

Les politiques de restriction assorties de coupes budgétaires leur ont doublement nuí, car les femmes sont plus dépendantes des services publics que les hommes et y sont aussi davantage représentées au niveau de l'emploi. Pour rappel, dans le monde, le salaire des femmes est toujours inférieur de 24 % en moyenne à celui des hommes, un écart qui s'amplifie lorsqu'elles sont mères. Dans les régions en développement, jusqu'à 95 % des emplois occupés par des femmes ne sont pas protégés par les lois sur le travail et ne bénéficient pas de protection sociale.

En France, devons-nous parader ?

Surtout pas, souligne le rapport : sur toute une vie, une femme peut s'attendre à gagner 31 % de moins qu'un homme.

Santé au travail

Le 28 avril était la **journée dédiée à la sécurité et à la santé au travail**.

Chaque année, 2,2 millions de travailleurs dans le monde décèdent d'un accident de travail ou de maladie professionnelle, soit 5000 par jour, 2 pour l'Hexagone.

La CFTC demande que la priorité soit donnée à l'inspection du travail, afin de veiller au respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention.

Source : La Lettre confédérale n°1480

Joli mois de mai

N'en déplaise au patronat, la multiplication des jours fériés au mois de mai ne pèse en rien sur l'activité économique. C'est ce que vient de révéler une étude de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) ; la perte de point de PIB constatée dans certains secteurs, notamment l'industrie (0,4 %), serait compensée par une augmentation de l'activité dans les mêmes proportions dans d'autres secteurs, dont le tourisme.

On est donc loin des cinq milliards perdus par jour chômé, chiffre avancé par certaines officines patronales. Les études menées depuis dix ans à l'occasion de la suppression du caractère férié du lundi de Pentecôte indiquent, en outre, que l'impact sur l'activité économique, l'emploi et les finances publiques d'une journée supplémentaire de travail est quasi nul. Néanmoins, tous les ans, à la même période, le Medef réclame à cor et à cri l'abrogation d'un ou de deux jours fériés.

Dans le Figaro du 2 mai, le dirigeant d'une PME propose même d'étaler les jours fériés sur l'année... C'est oublier que chaque jour férié a pour objectif de faire mémoire d'un moment marquant de notre histoire nationale ou mondiale : célébrer la victoire définitive des Alliés sur la barbarie nazie, intervenue le 8 mai 1945, en septembre n'aurait aucun sens, pas plus que le fait de commémorer en février la tuerie de Chicago du 1^{er} mai 1886, qui vit des ouvriers tomber sous les balles de la police. A l'heure où l'on se plaint de ne plus avoir de repères, cette proposition est une aberration, pour ne pas dire plus !

Ce débat, comme celui sur le travail du dimanche, n'en demeure pas moins révélateur d'une société qui place l'économie en son cœur et érige les gains financiers comme priorité, au détriment de la qualité de vie, du bien-être et de la convivialité qui, eux, ne sont pas quantifiables.

Ce débat en appelle un autre, sur la rémunération du travail : depuis l'émergence du capitalisme, le salaire est fonction de la productivité marginale ; ne serait-il pas souhaitable que le salaire rémunère mieux le service rendu à la collectivité ? On verrait, ainsi, les émoluments des assistantes maternelles, des intervenants auprès des personnes âgées ou des salariés du recyclage augmenter et ceux des traders et de certains PDG diminuer.

Source : Pascale Coton, Secrétaire générale confédérale CFTC
La Lettre confédérale n°1480

Emploi

Un patron français sur trois a du mal à recruter

Difficile à imaginer alors que le taux de chômage en France continue de battre des records. Pourtant, près d'un employeur sur trois a du mal à trouver les salariés dont il a besoin. En particulier pour des emplois qui ne réclament pas une formation très poussée, tels qu'ouvriers qualifiés, chauffeurs, agents administratifs ou artisans. Pis, la situation se dégrade puisque 29 % des patrons font part de cette difficulté à recruter alors qu'ils n'étaient que 21 % à s'en plaindre l'an dernier, révèle une enquête du groupe de travail temporaire Manpower.

Ce ne sont pas les candidats qui manquent mais « **les compétences techniques** », relève le champion du travail intérimaire, qui souligne que la difficulté à recruter augmente avec la taille de l'entreprise.

Pour Alain Roumilhac, Président de ManpowerGroup, ces pénuries ont des causes variées. Les artisans et les travailleurs manuels qualifiés font défaut depuis dix ans « *parce que ces métiers sont dévalorisés et l'apprentissage en échec. L'offre de commerciaux, elle, n'a pas suivi une hausse sensible de la demande, qui est stimulée par la croissance de l'e-commerce* », explique le patron de Manpower au Journal du dimanche. Quant aux chauffeurs-livreurs, « *le coût d'accès pour exercer ces métiers est trop élevé par rapport à ce qu'ils peuvent apporter et aux conditions de travail qu'ils imposent* ». Mais, curieusement, la France n'est pas le pays le plus mal loti. En moyenne, dans les 42 pays où Manpower a mené son enquête, 38 % des patrons font le même constat. « *La pénurie de talents* » est particulièrement marquée au Japon alors qu'elle est plus faible au Royaume-Uni et en Irlande.

L'étude de Manpower corrobore en partie une enquête publiée en avril par Pôle emploi. Selon cette étude, les employeurs de l'Hexagone estiment qu'ils auront du mal à concrétiser 32,4 % de leurs projets de recrutement cette année. Mais, selon Pôle emploi, ce sont les petites sociétés, davantage que les grandes entreprises, qui rencontrent des difficultés à recruter.

Source : LE FIGARO économie du 25 mai 2015



De l'ambiguïté de l'interprétation des statistiques sur le chômage...

La France a créé plus de 50 taxes depuis 2010 (INSEE)

- Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.
- Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (inférieure ou égale à 78 heures au cours du mois)
- Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (supérieure à 78 heures au cours du mois)
- Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...)
- Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (contrats aidés essentiellement)



Illustration...

Baisse du chômage en trompe-l'œil au mois de janvier

(Libération 25/02/2015)



Hausse d'un côté, baisse de l'autre : la dernière fournée des chiffres du chômage ne va pas manquer de faire polémique. En janvier 2015, le nombre de chômeurs de la catégorie A a baissé de 19 100 par rapport à décembre 2014. Problème : dans le même temps, le nombre de chômeurs des catégories B et C a progressé de 35 200. Au final, toutes catégories confondues, c'est bien une hausse du nombre de chômeurs « tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi », comme les nomme Pôle Emploi, qui prédomine, avec une augmentation de 16 100 personnes pour un total de 5 232 100 inscrits (5 530 600 avec les DOM). Un chiffre en hausse de 0,3% sur un mois et de 6,2% sur un an. Les pouvoirs publics n'ont évidemment communiqué que sur la catégorie A...



Les syndicats népalais lancent un fonds de secours

Les syndicats du Népal font un appel à la solidarité après le tremblement de terre dévastateur qui a coûté la vie à près de 5.500 personnes et en a blessé des milliers d'autres.

La Fédération générale des Syndicats népalais (GEFONT) a constitué un fonds de secours pour aider les gens sur le terrain. C'est le séisme le plus grave à avoir touché le pays en 80 ans.

La GEFONT a passé la semaine à mobiliser pour sortir les victimes des gravats. Elle va utiliser les fonds en se concentrant sur l'aide immédiate à apporter aux innombrables femmes, hommes et enfants qui ont perdu leur foyer en leur fournissant un abri provisoire, des vêtements et de la nourriture.

La GEFONT portera ensuite son attention sur la reconstruction et l'hébergement en ayant recours à des ressources nationales et internationales pour venir en aide à ses membres, aux travailleurs et à la population en général.

IndustriALL, qui compte neuf affiliés au Népal, se joint à l'appel de la CSI de participer à un grand élan d'aide internationale. Le Secrétaire général Jyrki Raina a déclaré :

« Nos pensées vont aux familles des victimes et aux milliers de personnes qui ont perdu un être cher et qui luttent pour



leur survie sans nourriture et sans toit. Nous saluons l'élan des syndicats pour aider le peuple du Népal et la solidarité internationale déjà déployée par de nombreuses organisations syndicales de l'étranger. »

Les syndicats népalais ont annulé les célébrations du 1^{er} Mai et ont tenu une veillée aux chandelles à la mémoire des milliers de personnes qui ont péri dans le tremblement de terre dévastateur qui a touché ce pays montagneux le 25 avril dernier.

Le Président de la GEFONT Bishnu Rimal a déclaré :

« Cette année, les syndicats népalais ne vont pas fêter le 1^{er} Mai, nous allons veiller en l'honneur de nos chers disparus, pour le prompt rétablissement des personnes blessées et pour exprimer notre solidarité avec les familles des victimes. Nous allons également célébrer la mémoire de ceux qui ont été tués dans l'avalanche sur l'Everest. »

L'état du Trésorier de la GEFONT Gunaram Acharya est jugé sérieux. Il a été pris dans un glissement de terrain et a subi de graves blessures.

Faites un don à gefont.org



Source : IndustriALL Global Union



IndustriALL l'exige :

«Syngenta, renoncez à l'anti-syndicalisme au Pakistan et réintégrez le dirigeant Imran Ali»

En soutien à son affilié pakistanais PCEM, dont le président Imran Ali a été licencié par Syngenta en raison du recrutement syndical qu'il pratiquait, IndustriALL, en compagnie de son affilié suisse Unia et d'alliés de la société civile, a manifesté le 28 avril 2015 lors de l'AG que la multinationale de l'agrochimie tenait à Bâle.

Le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, Kemal Özkan, s'est adressé au Président du CA et au PDG de Syngenta en présence de leurs actionnaires en ces termes :

« Vos actionnaires devraient partager la honte que ressent la population de Bâle par rapport à l'anti-syndicalisme primaire déployé par Syngenta au Pakistan. Imran Ali, qui se tient ici à mes côtés, était le représentant élu de vos travailleurs pakistanais. Au lieu d'afficher du respect pour votre partenaire social, vous l'avez jeté dehors et combattu son syndicat devant les tribunaux. La question que je vous adresse est simple : pourquoi ne pas réintégrer Imran Ali et mettre fin aujourd'hui à votre anti-syndicalisme idéologique ? »

L'assemblée générale des actionnaires succédait à une importante conférence tenue dans la ville de Bâle, où se situe le siège de Syngenta en Suisse, et qui donnait un coup de projecteur sur les abus en matière de droits de la personne, de droits environnementaux, de droits des travailleurs et de dommages causés à l'environnement partout dans le monde du chef de l'entreprise. Cette réunion, mise sur pied par l'organisation humanitaire MultiWatch, a vu s'exprimer le président du PCEM Imran Ali et son secrétaire général Muhammad Suhail.

Des enquêtes sur Syngenta au Paraguay, à Hawaï et au Pakistan ont montré une entreprise prenant de manière répétée des décisions apparemment illogiques prises de manière à ne jamais poser un précédent qui puisse la rendre redevable.

L'anti-syndicalisme éhonté pratiqué au Pakistan a débuté en décembre 2010 en réaction aux efforts menés par la Fédération des Travailleurs de la Chimie, de l'Énergie et des Industries diverses du Pakistan, PCEM, en vue de régulariser la main d'œuvre temporaire, dans l'esprit de la législation du travail du pays.

Le tribunal du travail local a tranché le 18 décembre en faveur de la requête du syndicat s'agissant du droit pour 50 salariés d'accéder à un emploi permanent. Quatre jours plus tard,

la direction de l'usine de Karachi exigeait du leader syndical Imran Ali qu'il signe un document en blanc. Il a refusé et a appris sa mise à pied par le biais du journal local Daily Jang qui la rapportait le jour suivant. Ces deux affaires, le licenciement abusif d'Imran Ali et la question de l'emploi permanent des 50 salariés temporaires ont fait pendant trois ans l'objet de recours incessants de la part des avocats de Syngenta auprès des tribunaux d'appel pakistanais.

Bien que l'entreprise a finalement été contrainte d'octroyer des contrats permanents en novembre 2013, les travailleurs n'ont pas été correctement payés et, de façon plus grave, l'entreprise continue à s'opposer à leur droit de se syndiquer et de négocier collectivement et refuse toujours de réintégrer Imran Ali. De plus, les travailleurs ont encore poursuivi Syngenta en justice pour n'avoir pas versé l'ensemble des indemnités dues.

Le président du PCEM Imran Ali déclare :

« Je suis ici en Suisse pour exiger que Syngenta me réintègre dans mes fonctions. En tant que syndicat des travailleurs de Syngenta au Pakistan, nous voulons faire progresser l'entreprise pour pouvoir être fiers de notre employeur. J'espère que l'entreprise réagira positivement à ma venue ici. »

Source : Industriall Global Union



Infos Utiles



Contrat de travail Trois clauses à surveiller

Vous avez intérêt à être très attentif à la rédaction des clauses de mobilité, de non concurrence ou d'objectifs. Elles peuvent avoir une incidence importante sur les conditions d'exécution et de rupture de votre contrat de travail.

Même si la rédaction d'un écrit n'est pas toujours obligatoire, la plupart des entreprises établissent un contrat de travail pour préciser les éléments essentiels de la relation employeur employé : lieu de travail, fonction occupée, durée du travail et des congés payés, montant et modalités de versement du salaire... Ce document peut également comporter certaines clauses spécifiques, telles qu'une clause de mobilité, de non-concurrence ou d'objectifs qui peuvent avoir une incidence importante sur les conditions d'exécution et de rupture du contrat. De telles clauses peuvent être insérées lors de l'embauche – elles s'imposent à vous une fois que vous avez signé votre contrat de travail – ou ajoutées plus tard, par avenant à votre contrat, à l'occasion d'un changement de fonction ou d'une promotion, par exemple. Il s'agit alors d'une modification de votre contrat de travail : l'employeur ne peut vous l'imposer et doit recueillir votre accord. Si vous la refusez, ce refus ne peut pas, en principe, constituer, en tant que tel, une cause de licenciement.

Pour vous permettre d'apprécier votre marge de manœuvre, nous faisons le point sur les conditions de validité et de mise en œuvre de ces clauses et sur les risques encourus si vous ne les respectez pas.

La clause de mobilité

Une telle clause est parfaitement licite. Mais pour qu'elle soit valable, il faut que la zone géographique dans laquelle vous serez susceptible d'être muté soit précisée. Ce qui ne signifie pas que le périmètre dans lequel elle va s'appliquer doit être restreint. « Il a été jugé, par exemple, qu'une clause de mobilité couvrant toute la France était suffisamment précise », explique maître Hélène Echard, avocate associée chez Astaé. En pratique, l'étendue de la zone géographique doit être justifiée par la nature des fonctions exercées. « Plus les fonctions sont élevées, plus le secteur géographique peut être large. L'essentiel est que le salarié ait une pleine connaissance de ce à quoi il s'engage et



qu'il ne soit pas dans l'incertitude », ajoute Me Arnaud Chaulet, avocat associé chez Flichy Grangé.

Une clause dont le périmètre serait susceptible d'évoluer en fonction des besoins de l'entreprise, de ses nouvelles implantations ou de ses nouveaux clients n'est, en revanche, pas valable. Sont aussi interdites les clauses de mobilité intragroupe impliquant un changement d'employeur.

Quelle est la portée d'une clause de mobilité ?

Insérée, dès le départ, dans votre contrat de travail, sa mise en application équivaut à un simple changement de vos conditions de travail et non à une modification de votre contrat. Si votre employeur décide de vous muter, sa décision s'impose à vous. Si vous refusez, il s'agit d'une faute qui peut être sanctionnée par un licenciement. Mais ce refus ne constitue pas, en lui seul, une faute grave, vous privant de l'indemnité de licenciement. Toutefois, même si vous n'avez, en principe, aucune marge de négociation face à une clause de mobilité licite, cela ne veut pas dire que votre employeur peut faire tout et n'importe quoi.

L'employeur ne peut vous muter que dans l'intérêt de l'entreprise.

Autrement dit, il ne doit pas agir de manière déloyale ou abusive, dans l'intention de vous nuire. « Il ne peut pas vous



muter, du jour au lendemain, à l'autre bout de la France. Il doit prévoir un délai de prévenance suffisamment long pour vous laisser le temps de vous organiser. Sinon, vous pouvez refuser votre mutation », explique Me Chaulet.

La mutation ne doit pas porter atteinte à votre vie personnelle et familiale, doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

La mise en application de la clause de mobilité va vous contraindre à déménager ou se traduire par un changement de vos temps de transport, et donc porter atteinte à votre équilibre familial ou personnel. Cette atteinte n'est justifiée que si elle est indispensable et proportionnée, compte tenu de votre situation de famille, du nombre, de l'âge ou de l'état de santé de vos enfants. Par exemple, il a été jugé que le fait que la clause de mobilité ait été exercée juste au retour d'un congé de maternité, imposant à la mère 3 heures de transport par jour contre une heure auparavant, portait atteinte, de façon excessive, à sa vie familiale.

La mutation ne doit pas être justifiée par un motif discriminatoire :

État de santé, grossesse, situation familiale... Sachez, par exemple que, si vous êtes homosexuel, vous pouvez refuser la mutation dans un pays tel que l'Afghanistan ou le Yémen où l'homosexualité est passible de la peine de mort. La loi interdit à votre employeur de vous sanctionner ou de vous licencier si vous refusez pour ce motif (art.L1132-3-2 du code du travail).

La mutation ne peut pas avoir pour incidence la modification d'un autre élément de votre contrat.

« Si la mutation implique la modification de votre qualification ou de votre rémunération, l'employeur doit vous demander préalablement votre accord », conclut Me Echard. Sinon, la mutation n'est pas valable.

La clause de non-concurrence

Contrairement à la clause de mobilité, une clause de non-concurrence n'a vocation à s'appliquer qu'après la rupture de votre contrat de travail. Pour être valable, elle doit remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, ce qui dépend de la nature de vos fonctions ;

- Être limitée dans le temps et dans l'espace ;
- Tenir compte des spécificités de votre emploi ;
- Comporter une contrepartie financière, sous forme de versement d'une indemnité de non-concurrence. En d'autres termes, si une telle clause vise à restreindre votre liberté, elle ne doit pas pour autant vous empêcher d'exercer une activité professionnelle conforme à votre formation, vos connaissances et votre expérience professionnelle.

Négocier une contrepartie financière suffisante.

Il est possible de s'appuyer sur ces principes pour en négocier l'étendue. Vous pouvez tenter de restreindre son champ d'application géographique, d'en limiter la durée - il n'est pas rare que ces clauses aient une durée de 2 ans - voire de la faire lever si votre contrat est rompu pendant la période d'essai ou, au contraire, de demander une contrepartie financière plus importante que celle proposée par l'employeur, compte tenu de l'importance de votre obligation de non-concurrence. Quoi qu'il en soit, la contrepartie ne doit pas être dérisoire et elle doit être versée, soit au moment du départ, soit de manière échelonnée pendant toute la durée de l'obligation de non-concurrence. Par exemple, une indemnité représentant 25 % du salaire mensuel à récemment été jugée valable. Mais plus la durée de votre obligation est longue, et plus vous pouvez négocier une indemnité élevée. A titre d'exemple, la convention collective de la métallurgie prévoit une indemnité égale à 50 % du dernier salaire mensuel pendant toute la durée de l'obligation. Il n'est pas possible de prévoir que cette indemnité dépendra de la durée d'exécution de votre contrat de travail ou qu'elle sera moins élevée si vous êtes licencié pour faute, par exemple : « Une telle négociation peut s'avérer délicate à mener au moment de l'embauche, sauf lorsque c'est l'employeur qui est allé vous débaucher, les rapports de force étant, dans ce cas, un peu plus équilibrés. Mais il peut parfois être judicieux de ne rien faire, si la clause proposée ne comporte aucune contrepartie financière. Car, en l'espèce, au regard du droit actuellement en vigueur, elle ne sera pas valable », ajoute Me Echard.

La renonciation à la clause est possible.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause, uniquement si votre contrat de travail ou la convention collective applicable dans l'entreprise le prévoit. Sinon, vous devrez donner votre accord, ce qui suppose que vous soyez d'accord pour renoncer également à la contrepartie financière. Mais attention, si le contrat de travail ou la convention collective ne fixe aucun délai de renonciation, vous devez être fixé, au plus tard, à la date de votre départ effectif de l'entreprise, y compris si votre employeur vous a dispensé d'accomplir une partie de votre préavis (il ne peut remettre sa décision à la fin théorique de votre préavis). Une renonciation tardive



l'expose à devoir vous verser, quand même, l'indemnité de non-concurrence. Autrement dit, l'employeur ne peut pas vous imposer un délai de renonciation qu'il déterminerait selon son bon vouloir, vous plaçant dans une incertitude inacceptable quant à votre liberté de travailler.

A savoir : l'indemnité de non-concurrence est considérée comme un élément de rémunération et ouvre droit, à ce titre, à une indemnité de congés payés. Elle est soumise aux cotisations sociales, à la CSG et CRDS et à l'impôt sur le revenu. Elle peut se cumuler avec les allocations chômage, mais elle est prise en compte pour le calcul du différé d'indemnisation spécifique, calculé sur la fraction des indemnités de rupture supérieure au minimum légal.

La clause d'objectifs ou de rémunération variable

Les objectifs fixés par votre contrat de travail peuvent être quantitatifs ou qualitatifs : réaliser telle progression du chiffre d'affaires, effectuer un certain nombre de visites auprès de nouveaux prospects, développer le portefeuille de clients confié, réduire les accidents du travail, liquider un stock de produits...

« Il est important que cette clause figure dès le départ dans votre contrat de travail. Car lorsque les éléments de la rémunération variable sont prévus contractuellement, l'employeur ne pourra pas les modifier sans obtenir préalablement votre accord. En outre, il est préférable que la clause soit la plus précise possible, afin d'éviter toute ambiguïté en cours de contrat », conseille Me Echard. Si possible, vous aurez intérêt à négocier, lors de votre embauche, que vos objectifs soient fixés d'un commun accord avec votre employeur. Mais ce n'est pas toujours possible, et votre contrat peut prévoir que votre rémunération dépendra d'objectifs qui seront fixés unilatéralement par votre employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Mais, même dans ce cas, tout n'est pas permis et la part variable de votre rémunération ne peut pas dépendre de la seule volonté de votre employeur. Ainsi, une clause dans laquelle votre employeur se réserverait le droit de modifier, à tout moment, les modalités de rémunération définies au contrat ne seraient pas valables. Quoi qu'il en soit, lorsque votre contrat comporte le principe d'une rémunération variable et prévoit qu'elle dépendra d'objectifs fixés par l'employeur, cette clause ne sera valable que si ces objectifs sont réalistes et réalisables et reposent sur des éléments facilement vérifiables. « Le salarié doit être informé suffisamment tôt dans l'année des objectifs à atteindre. Pas en décembre pour l'année écoulée ! L'employeur doit, en outre, lui communiquer, en fin d'année, tous les éléments lui permettant de vérifier le montant de sa rémunération variable », précise Arnaud Chaulet.



! Ce qu'il faut retenir !

- Une clause de mobilité doit préciser la zone géographique dans laquelle vous pouvez être amené à travailler. Ce périmètre ne peut pas évoluer par la suite.
- Une clause de non-concurrence ne doit pas vous empêcher d'exercer une activité professionnelle conforme à votre formation, à vos connaissances et à votre expérience professionnelle.
- Votre contrat peut prévoir que votre rémunération dépendra d'objectifs fixés unilatéralement par votre employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Mais les objectifs doivent être réalistes et réalisables, et reposer sur des éléments facilement vérifiables.

Attention aux conventions collectives !

Un salarié peut se voir imposer une clause de non-concurrence ou une clause de mobilité, même en l'absence de mention dans le contrat de travail, lorsqu'une telle clause est prévue par la convention collective applicable dans l'entreprise, dès lors qu'il a été informé de l'existence de cette convention et mis en mesure d'en prendre connaissance au moment de son embauche. Encore faut-il que la convention collective concernée soit antérieure au contrat de travail. Si ce n'est pas le cas, l'employeur ne pourra pas imposer la clause au salarié et devra préalablement recueillir son accord.

Hélène ECHARD, avocat associé chez Astaé, cabinet spécialisé dans la défense des salariés



Le bien-être et la santé au bureau

Mal de dos, stress, fatigue visuelle... Le travail de bureau a des conséquences sur la santé. Pourtant, certains troubles peuvent être évités avec un aménagement adéquat des locaux professionnels. Tour d'horizon de ce que vous pouvez réclamer à votre employeur.

L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés. C'est une obligation de résultat qui pèse sur tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise. Les mesures qu'il doit mettre en œuvre sont précisées dans le code du travail. Il existe, en outre, des normes à prendre en compte. Si certaines sont obligatoires, la plupart ne forment que des préconisations. Dans ce dernier cas, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre de l'employeur s'il ne s'y conforme pas. La seule option est la négociation. En revanche, en cas de manquements à une obligation légale en matière de sécurité au travail, l'employeur encourt une amende de 3.750 €. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 9.000 € (art. L 4741-1 du code du travail).

Puis-je bénéficier d'un mobilier ergonomique, car je souffre de mal de dos ?

Idéalement, un employeur devrait installer des postes de travail adaptés à l'activité et à la morphologie de ses salariés. Le code du travail précise, en effet, qu'il doit « adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail » (art. L 4121-2). Mais rien ne peut être imposé. Aucune norme ne prescrit des matériaux ou un agencement spécifiques : seul le résultat compte, à savoir le bien-être du salarié.

Néanmoins, comme l'explique Nelly Barascud, médecin du travail à l'Association d'hygiène interentreprises de la région paloise (AHIRP), « il est très facile d'aménager un bureau pour éviter la plupart des pathologies liées au travail sédentaire. Un siège adapté, bien réglé, et une table de dimension correcte suffisent souvent. Le tout doit être assez éclairé. En premier lieu, conseille-t-elle, vérifiez si vous avez bien réglé votre siège pour avoir une position correcte. Si vous ne disposez pas d'un siège adaptable, faites-en la demande à votre employeur. Si celui-ci ne vous entend pas, signalez-le lors de votre prochaine visite médicale. » Le médecin informera l'employeur et proposera des solutions.

Quelles sont les obligations de mon employeur en matière d'entretien des locaux et de qualité de l'air ?



« L'employeur doit garantir aux salariés une atmosphère pure, prévient Jennifer Shettle, responsable du pôle informations juridiques à l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). Un ménage régulier est une obligation qui en découle nécessairement. » Une ventilation naturelle par simple ouverture des fenêtres est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à 15 m³ dans les bureaux (art. R 4222-5 du code du travail). Si vous disposez de moins de 15 m³, votre employeur doit prévoir une ventilation mécanique avec un débit minimal d'air neuf par occupant de 25 m³/heure. Un contrôle annuel de l'aération et de l'assainissement doit être réalisé et les résultats doivent être consignés. Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut prescrire des contrôles pour vérifier la qualité de l'air.

Dans mon bureau il fait trop chaud l'été et trop froid l'hiver. Quelle est la température réglementaire ?

L'article R 4223-13 du code du travail précise simplement que « les locaux fermés affectés au travail sont chauffés pendant la saison froide ». Il n'existe pas de température réglementaire mais de simples recommandations issues de la norme Afnor NF EN ISO 7730, reprises par l'INRS. Elles préconisent un chauffage assurant une bonne répartition de la



chaleur, comportant au moins une commande marche/arrêt dans chaque bureau et permettant d'obtenir une température de l'air de 22°C (avec +1 ou -1°). Pour un travail de bureau, la température de confort se situe entre 20 et 24°C. « Concrètement, il est difficile d'agir en cas de problème de chauffage ou de climatisation, car la température idéale est extrêmement variable d'une personne à l'autre ».

→ **Un aménagement adéquat des locaux suffit parfois à éviter certains troubles.**

Je travaille près d'une source de bruit continu. Puis-je demander à mon employeur de prendre des dispositions ?

La réglementation est très stricte en matière de pollution sonore. Elle tient compte à la fois de la puissance sonore évaluée en décibels et de la durée de l'émission sonore. Si ses salariés sont confrontés à un niveau sonore de 80 décibels (dB) pendant 8 heures (il leur faut, par exemple, élever sans cesse la voix pour parler à une personne située à 1 mètre), l'employeur doit prévoir des protections individuelles et des formations. A partir de 85 dB pendant 8 heures, un programme de réduction de bruit est obligatoirement mis en place. Dans les bureaux, il est rare d'arriver à de tels niveaux. Néanmoins, « le bruit peut être une source de stress. Il suffit parfois de déplacer une machine ou d'installer une porte antibruit », conseille Jennifer Shettle. L'INRS préconise, en outre, de recouvrir le sol de moquette antistatique et de prévoir des plafonds acoustiques très absorbants (recommandation ED 950).

Peut-on exiger un minimum de mètres carrés par salarié dans les bureaux ?

Aucune surface minimale n'est imposée en la matière. Cependant, il existe une norme Afnor NFX35-102 et des recommandations INRS ED 950 et ED 23. Ces textes préconisent des bureaux offrant au moins 10 m² par personne (15 m² pour les salariés travaillant dans des centres d'appels). « Un bureau collectif ne devrait pas regrouper plus de 5 personnes et un open space être limité à 10 collaborateurs ».

Par ailleurs, des bureaux neufs doivent répondre aux normes d'accessibilité, c'est-à-dire que les personnes handicapées, quel que soit leur type de handicap, doivent pouvoir « accéder à ces lieux, y circuler, les évacuer, se repérer, communiquer, avec la plus grande autonomie possible » (art. R 4214-26 du code du travail).

→ **Lumière, bruit, tabac... il existe des règles et des normes à prendre en compte.**

Il n'y a aucune lumière naturelle dans mon bureau, est-ce normal ?



L'employeur n'a pas d'obligation sur ce point, mais il existe des préconisations. Selon le code du travail, les locaux doivent disposer, « autant que possible, d'une lumière naturelle suffisante » (art. R 4223-3). En vertu d'une circulaire du ministère en charge du Travail, « la lumière naturelle pourra être exigée chaque fois qu'une amélioration de l'implantation des postes de travail, au regard de l'éclairage naturel, pourra être effectuée sans nécessiter de travaux d'aménagement » (circulaire DRT n°95-07 du 14.4.95).

En outre, l'éclairage doit être conçu de manière à éviter toute fatigue visuelle. Les locaux aveugles affectés à un travail permanent doivent être éclairés à un niveau au moins égal à 200 lux (unité de mesure de l'éclairage lumineux – l'éclairage du soleil en été est de l'ordre de 100 000 lux, celui de la pleine lune, d'environ 0,2 lux). Dans un bureau bénéficiant de la lumière naturelle, il faudra prévoir 120 lux (art. R4223-4 du code du travail). « Ces intensités lumineuses préconisées par le code du travail sont très basses, s'étonne toutefois Nelly Barascud. Il faut vraiment penser l'éclairage du poste de travail. Pas assez de lumière oblige le salarié à forcer sur sa vue ; trop de lumière éblouit ! ».

Je travaille toute la journée sur écran et je souffre de fatigue visuelle. Puis-je demander des aménagements à mon employeur ?

Oui, car comme l'explique Jennifer Shettle « le travail sur écran est très encadré ». L'employeur doit, dans un premier temps, analyser les conditions de travail de tous ses salariés travaillant sur écran pour ensuite évaluer les risques et prendre des mesures adaptées. Ces travailleurs doivent pouvoir faire des pauses (mais leur nombre n'est pas fixé) ou passer à des activités sans écran (art. R 4542-4 du code du travail) : l'employeur doit donc organiser le travail de manière à ce qu'une alternance de tâches sur écran et sans écran soit possible. S'il n'existe pas de travail en



rapport avec son activité que le salarié puisse réaliser hors écran, l'employeur doit lui permettre de prendre des pauses supplémentaires. Par ailleurs, « mieux vaut plusieurs pauses courtes dans la journée qu'une longue pause ». L'INRS recommande que la durée journalière de travail sur écran se limite à 4 heures. Enfin, les salariés travaillant sur écran doivent subir un examen préalable des yeux et de la vue, réalisé par le médecin du travail. A l'issue de cet examen, il peut être envisagé un contrôle plus poussé chez un ophtalmologiste. Si une correction semble nécessaire, elle sera toutefois à la charge du salarié.

Je suis la seule femme au bureau. Puis-je exiger des toilettes séparées ?

A partir du moment où le personnel d'une entreprise est mixte, il doit y avoir des toilettes séparées pour les hommes et les femmes (art. R 4228-10 du code du travail). Vous pouvez donc réclamer vos propres toilettes. Le nombre de sanitaires est réglementé : un cabinet et un urinoir pour 20 hommes et 2 cabinets pour 20 femmes ; 1 lavabo pour 10 personnes. L'ensemble, maintenu constamment propre, doit se situer dans des locaux chauffés.

Un amplificateur de signal wifi a été installé dans mon entreprise. Quelles sont les normes d'exposition aux ondes pour les salariés ?

La directive européenne n°2013/35/UE du 26 juin 2013 contient des préconisations qui n'ont à ce jour, toujours pas été transposées en droit français. L'INRS a fait, de son côté, quelques recommandations sur les réseaux sans fil, comme par exemple de placer les bornes wifi le plus haut possible ou d'éviter les endroits où des personnes stationnent (bureaux, salles de réunion, machine à café, etc.). Mais il est impossible d'exiger de votre employeur qu'il renonce à la wifi ou qu'il mesure votre niveau d'exposition aux ondes. « Si des salariés se plaignent à ce sujet, je demande à un technicien de faire des relevés dans l'entreprise, mais, à ce jour, nous n'avons jamais rien mesuré au-delà de ce qui est admis par la directive européenne », précise Nelly Barascud, médecin du travail.

Mon collègue fume à chaque pause, par la fenêtre du bureau. Que puis-je faire ?

L'article R 3511-1 du code de la santé publique interdit de fumer dans les « lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ». Votre collègue ne doit donc pas fumer dans votre bureau, même à la fenêtre. C'est à votre employeur de faire respecter cette interdiction. Il doit afficher dans les locaux la signalisation appropriée, indiquant que tout fumeur s'expose à une amende forfaitaire de 68 € ou à des poursuites judiciaires.

S'il ne respecte pas cette obligation d'affichage, il encourt une amende de la 4^e classe (135 €).

Par ailleurs, votre employeur peut mettre à la disposition des salariés fumeurs un local fermé disposant d'une aération ou une zone spécifique. Si malgré vos plaintes auprès de votre employeur, votre collègue continue de fumer, vous pouvez prendre acte de la rupture de votre contrat de travail et saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci analysera cette rupture comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, puisque l'employeur ne remplit pas son obligation de sécurité envers ses salariés en les protégeant contre le tabagisme. Vous recevrez donc les indemnités prévues dans ce cas (une pour procédure irrégulière et une autre pour licenciement abusif) et vous aurez droit aux allocations chômage.

A qui dois-je m'adresser si mon employeur ne respecte pas la réglementation ?

- 1. Les délégués du personnel** : présents dans les entreprises de 11 salariés et plus, ils ont pour mission, notamment, de présenter à votre employeur vos réclamations concernant les droits et avantages acquis, c'est-à-dire les règles issues du code du travail, de votre convention collective et de votre contrat de travail. Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail dans l'entreprise.
- 2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** : en place dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il contribue à la protection de la santé et à l'amélioration des conditions de travail des salariés. Il réalise au moins quatre inspections par an et rend des avis. Vous pouvez l'alerter sur votre problème et, s'il constate un danger imminent, il déclenchera une alerte, ce qui permettra aux salariés d'exercer leur droit de retrait et donnera lieu à une enquête.
- 3. L'inspection du travail** : vous pouvez la solliciter pour un conseil ou y déposer une plainte. L'inspection du travail dispose d'un droit de contrôle dans l'entreprise et peut conseiller votre employeur, le mettre en demeure ou transmettre votre dossier au procureur de la République en cas d'infraction pénale.
- 4. Le service de santé au travail** : vous pouvez l'alerter par l'intermédiaire d'un professionnel (médecin, infirmier, ergonome...) que vous rencontrez lors d'une visite médicale. Notez qu'en dehors des examens périodiques, vous pouvez demander, à tout moment, à rencontrer la médecine du travail (art. R 4624-17 du code du travail).

Source : Le Particulier

Dégâts matériels : contester l'offre d'indemnisation

Vous avez subi un sinistre que vous avez déclaré. Mais l'indemnisation que vous propose votre assureur ou celui du responsable du sinistre ne vous satisfait pas. Vous pouvez discuter l'offre qui vous est faite.

rembourser la partie du sinistre non couverte par votre assureur : remboursement de la franchise, des dommages subis au-delà du plafond de garantie, etc. Si votre contrat contient une garantie de protection juridique, c'est votre assureur qui se chargera de cette démarche pour vous.

Source : Le Particulier

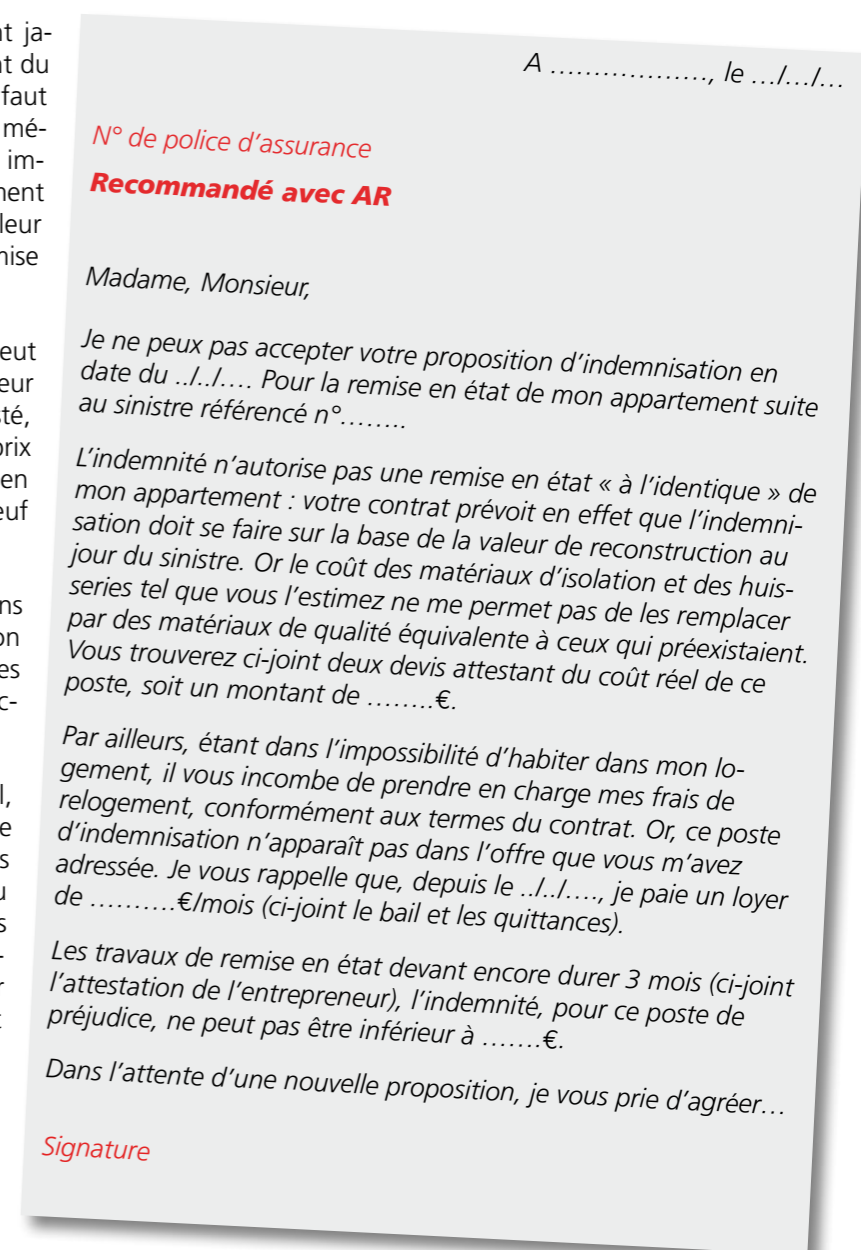
La règle de droit

Les indemnités versées par l'assureur ne peuvent jamais dépasser la valeur du bien assuré au moment du sinistre. La loi ne prévoyant pas quelle valeur il faut retenir, chaque assureur fixe dans ses contrats les méthodes d'évaluation qu'il applique. Pour un bien immobilier, la base du remboursement est généralement constituée par la valeur à neuf, c'est-à-dire la valeur de reconstruction, vétusté non déduite, si la remise en état intervient dans les 2 ans.

Pour un bien mobilier, la base d'indemnisation peut être soit la « valeur à dire d'expert », égale à la valeur à neuf, déduction faite d'un coefficient de vétusté, soit la « valeur de remplacement », égale au prix qu'il faut payer pour remplacer à l'identique le bien détruit ou endommagé, ou encore la valeur à neuf (sans application d'un coefficient de vétusté).

Dans tous les cas, vous devez prouver que les biens sur lesquels porte votre demande d'indemnisation existaient réellement avant le sinistre et apporter les éléments nécessaires à l'évaluation des dégâts : factures d'achat, photos, devis...

En l'absence de tiers responsable ou pour un vol, vous serez indemnisé selon les clauses de votre contrat : l'indemnité sera égale au montant des dégâts subis dans la limite de la valeur prévue au contrat (« à neuf », « de remplacement ») après déduction de la franchise et dans la limite du plafond global de garantie (15 000 € par sinistre, par exemple). Mais dès lors qu'un tiers identifié est responsable à 100 % du sinistre, vous devez être remboursé intégralement de votre dommage. Selon la jurisprudence, le bien doit être évalué à sa valeur de reconstruction ou de remplacement, selon le cas, au jour du règlement du sinistre, sans tenir compte de sa vétusté. En pratique, vous serez d'abord indemnisé directement par votre assureur selon les clauses de votre contrat et vous devez ensuite demander à l'assureur du responsable de vous





Retard de déclaration : l'assureur refuse de vous indemniser

Victime d'un dégât des eaux, vous ne l'avez pas déclaré dans le délai mentionné dans votre contrat d'assurance. Votre assureur refuse de vous indemniser. Vous pouvez contester.

La règle de droit

Les contrats d'assurance prévoient, en général, qu'une déclaration de sinistre tardive est sanctionnée par la déchéance de la garantie, c'est-à-dire que le sinistre déclaré au-delà du délai prévu dans le contrat n'est pas pris en charge par

l'assurance. Pour que la déchéance puisse être valablement opposée par l'assureur, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Elle doit être expressément prévue par le contrat. A défaut, l'assureur ne peut pas refuser sa garantie en arguant du caractère tardif de votre déclaration. Encore faut-il que la déchéance soit mentionnée dans le contrat lui-même (et pas dans le règlement intérieur d'une société mutuelle, par exemple), et en caractères très apparents (article L. 112-4 du code des assurances) ;
- L'assureur doit prouver que le retard lui a causé un préjudice. Celui-ci peut être constitué par le fait que votre retard l'a empêché de participer à des opérations d'expertise ou à une procédure judiciaire.

Toutefois, même si les conditions de la déchéance sont remplies, celle-ci ne peut pas jouer si vous vous trouviez dans l'impossibilité d'effectuer votre déclaration dans les délais, en raison d'un événement imprévisible, impossible à éviter et dont la cause ne vous est pas imputable (cas de force majeure).

Vos démarches

Si votre assureur vous oppose la déchéance de sa garantie, vérifiez qu'une telle sanction est prévue dans votre contrat. Si oui, demandez-lui de justifier de son préjudice. Il ne peut se contenter d'invoquer un motif d'ordre général ou administratif. Il ne peut pas non plus invoquer le fait que vous ayez déclaré tardivement le sinistre aux autorités de police ou transmis tardivement les pièces du dossier en votre possession ; mais, dans ce dernier cas, il est en droit de vous réclamer une indemnité pour couvrir le dommage que ce retard lui a causé.

Source : Le Particulier

Si le litige persiste

Vous pouvez saisir le médiateur des assurances qui est désigné dans votre contrat. Il vous suffit de lui envoyer une lettre explicative accompagnée des copies des courriers échangés avec votre compagnie et de toutes les autres pièces justificatives. Vous pouvez aussi saisir le tribunal après l'échec de la médiation ou sans même y avoir recouru au préalable.

Alfred SOLESMES Un Militant et Ami nous a quittés

C'est avec émotion que nous avons appris le décès de notre ami Alfred SOLESMES. Il a rejoint la maison du Père.

Nous nous sommes rassemblés dans ce lieu de prière pour rendre un dernier hommage à notre ami et nous associer à la douleur de son épouse, ses enfants et petit enfants.

Notre participation nombreuse, manifeste clairement l'authenticité et la profondeur des sentiments d'amitié et de fraternité qui nous attachaient à ce militant d'une qualité exceptionnelle qu'était Alfred SOLESMES.

Alfred est né le 4 février 1926 à Douai. Suite au décès de son père, il est contraint de rentrer dans le monde du travail. Il est embauché aux Bureaux Centraux des HBPDC de Douai comme coursier ; en fait, il est facteur, à lui d'amener les divers courriers, le tout en vélo.

En 1943, il rejoint la CFTC. Très vite il est remarqué et on lui confie des responsabilités. Après son service militaire, qu'il effectue en Allemagne, il regagne les Bureaux Centraux. Entre temps, il fait la connaissance de Marcelle qu'il épousera en 1949 ; de cette union naîtront trois enfants, Michel, Thérèse et Jean.

Alfred va gravir les échelons très vite, tant au niveau professionnel que syndical. En effet, il deviendra Chef de Bureau. Syndicalement, Alfred va aussi gravir tous les échelons dans le Syndicat des Mineurs, mais s'investira aussi dans l'interprofessionnelle.

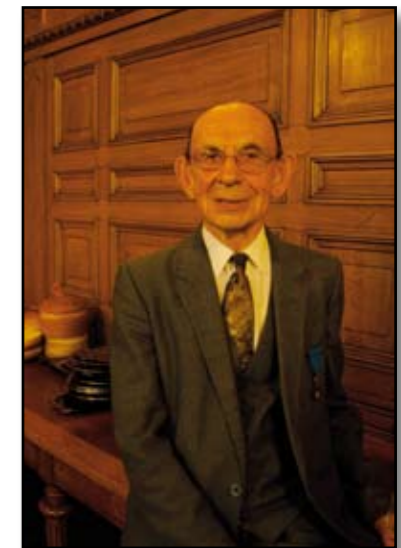
Il était doté d'une intelligence et d'une mémoire hors normes, ce qui faisait de lui un redoutable négociateur, et je sais de quoi

45^{ème} Réunion des amis du Verre et de la Miroiterie

Les Syndicats CFTC de la Branche du Verre à la Main (St-Louis, Baccarat et Laliq), de la Miroiterie (Schott VTF) et du Verre Mécanique (AGC Interpane) se sont réunis à Epping pour leur traditionnelle rencontre semestrielle, en présence du Secrétaire général et du Trésorier du Secteur Chimie, eux-mêmes verriers toujours en activité chez St-Louis.

Tout ce beau monde a évoqué l'activité et la situation sociale dans les entreprises, les conditions de travail, les Négociations Annuelles Obligatoires et les différents avantages d'une société à l'autre.

Un nouveau binôme d'animateurs de branche a été nommé suite à la démission du précédent.



je parle pour l'avoir accompagné de nombreuses fois, il ne lâchait rien, il était respecté par tous les interlocuteurs qui le côtoyaient. Il se permettait de faire des scores de plus de 60% aux élections professionnelles.

Dans les années 90, sous la houlette de Gérard SAURRIAUX, à l'époque Secrétaire général de l'UL, un groupe de défenseurs prud'homaux fut créé. Toutes les conclusions étaient corrigées par Alfred, qui était un passionné du droit du travail. Il fut élu Président général du Conseil de Prud'hommes de Douai.

Il fut Président des Etam CFTC, membre du Bureau fédéral des Mineurs CFTC

Trésorier du Comité d'Entreprise Bassin des NBNPDC. Enfin, tout le monde était impressionné par son dynamisme son éternelle jeunesse d'esprit.

Au nom du Syndicat des Mineurs CFTC du Nord de la France, que j'ai l'honneur de présider, permettez-moi à vous, Marcelle, son épouse, à vous Michel, Thérèse, Jean, ses enfants et petits-enfants, de vous adresser l'expression de nos sincères condoléances et de nos sentiments de vive sympathie.

À toi, mon vieux compagnon, au revoir !

Gilbert LECHARDEUR



La journée de travail s'est terminée autour d'une table et rendez-vous a été donné pour l'automne prochain.

Jean-Claude NEU
Animateur de la branche

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

N° de police d'assurance
Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Par lettre du .../.../..., vous avez prétendu que j'étais déchu de ma garantie en raison du retard de ma déclaration de sinistre que je vous ai adressée le .../.../...

Variante 1 : Aucune clause de mon contrat ne prévoit une telle sanction en cas de dépassement du délai de déclaration.

En outre, j'étais dans l'incapacité absolue de vous adresser ma déclaration de sinistre plus tôt puisque j'ai été hospitalisé dès le lendemain du jour où j'ai découvert ce sinistre, jusqu'au .../.../..., période pendant laquelle je n'ai pu ni écrire, ni téléphoner (voir le bulletin d'hospitalisation ou le certificat médical ci-joint).

En conséquence, rien ne justifie votre refus de prise en charge du sinistre.

Variante 2 : En application de l'article L. 113-2 du code des assurances, cette sanction ne peut trouver à s'appliquer que si le caractère tardif de ma déclaration vous a causé un préjudice, ce dont vous ne rapportez pas la preuve dans votre courrier.

Je considère, en conséquence, que c'est à tort que vous refusez de m'indemniser.

Je vous remercie donc de bien vouloir me confirmer que vous acceptez de revenir sur votre position et de m'indemniser de mon préjudice.

Veuillez agréer...

Signature

La vie du mouvement

Formation fédérale à Freyming-Merlebach

Une formation FIME (Formation Initiale des mandatés ou élus) a eu lieu du 4 au 6 mars 2015 à l'Hôtel Moderne à Freyming.

Un groupe d'une dizaine de stagiaires a assisté avec intérêt aux enseignements dispensés par Maurice STELLA. C'est Eric GROH, Responsable Formation de la Fédération, qui a encadré la session.

C'est indéniablement la qualité et le sérieux des formations fédérales qui font leur succès. Un succès grandissant !

M.U.



Plan de formation 2015

Chers Amis,

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

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

Nous comptons sur vous !

Eric GROH
Joseph MUNICH



Juin 2015

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

Septembre 2015

07/09/2015 au 09/09/2015
Freyming-Merlebach
2.5 - FIME

Septembre/Octobre 2015

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

Partenaire : AG2R

Octobre 2015

14/10/2015 au 16/10/2015
St-Maurice S/Moselle
Vosges
3.9 : CE (approfondissement)

5.2 - Communication

Novembre 2015

18/11/2015 au 20/11/2015
Liévin

4.6 - Risques psychosociaux

Décembre 2015

01/12/2015 au 03/12/2015
Freyming-Merlebach
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

Atteindre un idéal



Pour chaque action, pour chaque salarié, le Groupe Chèque Déjeuner propose des solutions sociales et culturelles innovantes.

Acteur majeur de l'économie sociale, notre Groupe n'a de cesse de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier le salarié et l'employeur de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale et culturelle, de la santé et de l'éducation.

Simplifier la mission des partenaires sociaux, contribuer au dialogue social et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.





AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

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

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

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



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr