Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie
Bimestriel

Améliorer le dialogue social dans l'entreprise

n°76 Août-Septembre 2015 - Prix 1€

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching… améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :
entreprise-territoire-de-sante.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

La période estivale est derrière nous et comme d'habitude l'actualité sociale ne s'est pas arrêtée. La loi dite Rebsamen (Améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise) a été promulguée au Journal officiel le 18 août 2015. Cette nouvelle loi va engendrer un changement significatif dans le fonctionnement des instances au sein des entreprises et du rôle des IRP.

La Fédération CMTE a souhaité y consacrer le dossier du mois de nos deux prochaines Comètes, afin de vous faire une synthèse explicative de l'application de cette loi. Mais je ne vous en dis pas plus, vous aurez le loisir de lire la première partie à la page 4.

La Réforme du dialogue social est le dossier favori du gouvernement actuel !

En février, le Président de la République a décidé de mandater plusieurs personnes, afin de méditer sur la réforme du travail. Les premiers rapports ont été remis au Premier Ministre le 9 septembre, dont celui de JD COMBREXELLE qui traite de la négociation collective, du travail et de l'emploi. Je ne vous cache pas qu'en lisant ces différents rapports, j'ai failli tomber de ma chaise ! Remise en cause des fondamentaux que nos anciens ont si souvent défendus lors des différentes protestations ces dernières décennies.

Maintenant c'est la remise à plat du code du travail ! Mais jusqu'où veulent-ils aller ?

Pensez-vous que d'avoir un code du travail au rabais, comme peuvent l'avoir certains pays européens ou d'autres outre atlantique, soit la solution pour faire baisser la courbe du chômage et réindustrialiser la France ? Pensez-vous que de réduire le nombre de conventions collectives et de faire l'impasse sur les accords de branches au profit d'accords d'entreprises soit la solution pour éviter les restructurations, les décentralisations ou les fermetures de sites ?

J'en doute fortement !

Je suis curieux de voir les explications que va donner le Président de la République sur ces différents sujets, le 19 octobre lors de la Conférence sociale. Nous y reviendrons prochainement.

Comme vous le savez, le Congrès confédéral est en cours de préparation, la Fédération CMTE, en sa qualité de 5ème Fédération CFTC, a décidé de s'investir davantage dans le fonctionnement de notre Confédération. Eric GROH et Francis OROSCO ont été désignés sur la liste D et nous présenterons à l'élection Pierre RUBECK, Jean-Louis SCHIANNO et Françoise TORTORICI. Nous comptons sur nos syndicats pour soutenir l'orientation fédérale lors du vote à ce Congrès.

Je ne peux pas finir ce petit mot sans avoir une pensée pour notre Secrétaire général, Pascal PROUFF, et ses enfants, Antoine et Marion, qui malheureusement ont perdu une épouse et une maman, Sylvie PROUFF, au mois d'août. Je suis certain que vous vous associez à la peine de Pascal et ses enfants.

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4 à 11
  - La réforme des IRP
- Actualités sociales - p. 12
  - Mise en oeuvre du PMME
  - Se rendre au travail à vélo
- Des Chiffres et des Dettes - p. 13-14
- Le Billet d'humeur - Brève p. 15
- L'avis des nôtres - des autres p. 16
- Brèves'éco p. 17
- Europe International - p. 18-19
- Les Infos Utiles - p. 20 à 25
  - Le Compte Personnel de Formation
  - Des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement - p. 26 à 30
  - Aventures humaines
  - Les militants à l'honneur
  - Formation fédérale
  - Plans Formation 2015 et 2016

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
cerfa-election@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 :
4ème trimestre 2015

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

Réforme des IRP issue des lois «Rebsamen» et «Macron»

Regroupement des IRP et consultations, réunions, délit d'entrave

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », vise, dans l'esprit de ses concepteurs, à moderniser et renforcer le dialogue social au sein de l'entreprise. À cet effet, elle adapte la représentation des salariés à la diversité des entreprises, regroupe les obligations d'information-consultation du CE, réforme le fonctionnement du CE et du CHSCT, tout en clarifiant les compétences respectives des instances centrales et locales.

Délit d'entrave, élections professionnelles, mais aussi base de données économiques et sociales, la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », modifie quant à elle un certain nombre de dispositions concernant les instances représentatives du personnel.

Ces mesures entrent en vigueur, pour la loi « Macron », le 8 août 2015, pour la loi « Rebsamen », le 19 août (lendemains des dates de publication des lois au JO), sauf dispositions contraires ou nécessitant des décrets d'application.

La Fédération a souhaité, vu l'importance des changements qui vont s'opérer, y consacrer deux dossiers dans la Comète.

Nous ouvrons donc ce premier dossier sur le regroupement des Institutions Représentatives du Personnel et l'information consultation du CE.

Pierre RUBECK

1. Des IRP adaptées à la taille des entreprises

Entreprises de 300 salariés et + : possibilité de regrouper les IRP

En application de la loi Rebsamen du 17 août 2015 (art. 14), les grandes entreprises ont désormais la possibilité, sous réserve d'un accord collectif majoritaire, de regrouper au sein d'une instance commune le CE, les DP et les CHSCT, ou seulement deux de ces institutions (CE + DP, CE + CHSCT, ou encore DP + CHSCT).

***À NOTER :** Seraient potentiellement concernées 7000 entreprises couvrant 7 millions de salariés.*

Quelles sont les conditions ?

Une condition d'effectif…

Cette possibilité est ouverte aux entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que celles, quel que soit l'effectif, appartenant à une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 300 salariés (C. trav., art. L. 2391-1, al. 1 et L. 2391-4 nouveaux).

… et un accord collectif majoritaire

Le regroupement des IRP doit être prévu par un accord d'entreprise signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des DP (C. trav., art. L. 2391-1, al. 1).

En l'absence d'accord d'entreprise, un accord d'établissement répondant aux mêmes conditions de majorité peut prévoir la création de l'instance commune (C. trav., art. L. 2391-3 nouveau).

Lorsque l'instance commune est mise en place au niveau d'une unité économique et sociale (v. ci-après), l'accord collectif doit avoir été conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES, soit au niveau de l'UES elle-même. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises (C. trav., art. L. 2391-4).

Les modalités de mise en place

À quel niveau ?

L'instance commune est mise en place au niveau de l'entreprise (C. trav., art. L. 2391-1 nouveau).

Dans les entreprises à établissements distincts, l'accord d'entreprise (ou d'établissement, en l'absence d'accord d'entreprise) peut prévoir la mise en place de l'instance commune dans un ou plusieurs établissements, les modalités du regroupement pouvant varier d'un établissement à l'autre (C. trav., art. L. 2391-2 nouveau).

En présence d'une UES regroupant au moins 300 salariés, l'instance peut être mise en place dans l'une de ses entreprises, quel que soit son effectif (C. trav., art. L. 2391-4 nouveau).

***À NOTER :** L'employeur peut définir avec les syndicats représentatifs l'architecture de représentation du personnel la plus adaptée aux spécificités de l'entreprise. Ils peuvent ainsi décider de regrouper au niveau de l'entreprise les trois instances, et au niveau de l'un des établissements seulement le CE et les DP.*

À quel moment ?

L'instance commune peut être mise en place lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des institutions. L'accord instituant l'instance doit par conséquent ajuster (réduire ou prolonger) la durée des mandats des IRP faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la date de mise en place de l'instance (C. trav., art L. 2391-1, al. 3 nouveau).

Statut

L'instance est dotée de la personnalité civile (possibilité d'agir en justice) et gère le cas échéant (si elle inclut le CE) son patrimoine (C. trav., art L. 2391-1, al. 2).

Composition

Des représentants du personnel élus

L'instance comporte des représentants du personnel (titulaires et suppléants) élus selon les règles régissant les élections professionnelles au CE si l'instance intègre ce dernier (dans le cas contraire, celles régissant les élections des DP) (C. trav., art. L. 2392-3 nouveau).

Le nombre de représentants est fixé par l'accord collectif instituant l'instance, sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement) (C. trav., art. L. 2392-1 nouveau).

Des commissions

L'accord peut prévoir de mettre en place au sein de l'instance commune les commissions « économique », « formation », « logement » et « égalité professionnelle ». En revanche, la commission des marchés est obligatoire dès lors que l'instance remplit les conditions requises (C. trav., art. L. 2393-2 nouveau).

La loi (C. trav., art. L. 2393-1 nouveau) précise que lorsque l'instance inclut le CHSCT, l'accord collectif définit la composition et le fonctionnement en son sein d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT. Mais la rédaction du texte ne permet pas de savoir avec certitude si la constitution d'une commission HSCT est obligatoire dans cette situation, ou s'il est possible d'aborder les questions d'hygiène et sécurité dans le cadre de l'instance commune. Sur ce point, la DGT devrait apporter des éclaircissements.

***À NOTER :** Se pose la question du statut et du fonctionnement de la commission HSCT (personnalité civile, formation, budget de fonctionnement, possibilité de recourir à un expert…). En effet, si l'instance intègre le CE et le CHSCT, les règles applicables sont celles applicables au CE, et non celles applicables au CHSCT.*

Les modalités de fonctionnement

Fixées par l'accord collectif…

L'accord collectif mettant en place l'instance commune fixe ses modalités de fonctionnement, notamment (C. trav., art. L. 2393-1 nouveau) :

- le nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois) ;
- les modalités d'établissement et de communication aux représentants du personnel de l'ordre du jour ;
- le nombre d'heures de délégation (un nombre minimum devant être fixé par décret) ;
- le rôle respectif des titulaires et des suppléants ;
- le nombre de jours de formation (un nombre minimum devant être fixé par décret).

Lorsque l'instance inclut le CHSCT, l'accord détermine :

- la composition et le fonctionnement au sein de l'instance de l'éventuelle commission (appelée commission «HSCT») dédiée à ces questions ;
- le nombre minimum de réunions consacrées aux questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail (au moins quatre/an).

L'accord collectif créant l'instance peut également prévoir la mise en place de commissions citées ci-contre.

***À NOTER :** Malgré l'emploi de l'indicatif par l'article L. 2393-1 du Code du travail (« l'accord fixe »), les mentions listées ne sont pas obligatoires dans la mesure où l'article L. 2393-3 du Code du travail prévoit expressément les règles applicables en leur absence. De même, du fait de l'emploi du terme « notamment », le contenu de l'accord fixé par l'article L. 2393-1 n'est pas exhaustif.*

… ou, à défaut, par décret

À défaut de stipulations de l'accord sur le fonctionnement de l'instance, les règles relatives au nombre de représentants, de jours de formation et d'heures de délégation sont fixées par décret.

Les autres règles de fonctionnement applicables sont celles prévues par le Code du travail pour le CE (ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT) (C. trav., art. L. 2393-3 nouveau).

Attributions

L'instance exerce l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.

La commission HSCT (constituée lorsque l'instance inclut le CHSCT) peut se voir confier par délégation tout ou partie des attributions reconnues au CHSCT, qu'elle exerce pour le compte de l'instance.

Réunions proprement dites

Lorsque les réunions de l'instance portent sur les attributions dévolues au CE, les représentants syndicaux au CE peuvent y assister, dans les conditions prévues pour les réunions du CE.

De même, peuvent assister, avec voix consultative aux réunions de l'instance portant sur les attributions dévolues au CHSCT, les personnes pouvant assister aux réunions du CHSCT, ainsi que l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 2392-2 nouveau).

Suppression de l'instance

L'instance peut être supprimée par dénonciation de l'accord l'instituant. Cette suppression prend effet dès la fin d'un préavis de trois mois. L'employeur doit procéder sans délai, selon les règles de droit commun, à l'élection des membres ou à la désignation des institutions qui étaient regroupées. Les mandats des membres de l'instance sont prolongés jusqu'à la date de cette mise en place (C. trav., art. L. 2394-1 nouveau).

La DUP élargie aux entreprises de 200 à 299 salariés

Depuis 1993, les entreprises de 50 à 199 salariés peuvent mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) dans le cadre de laquelle les DP assurent la délégation du personnel au CE. La DUP juxtapose les deux instances sans les fusionner.

L'article 13 de la loi Rebsamen du 17 août 2015 prévoit de conforter cette instance en élargissant son champ aux entreprises de 200 à moins de 300 salariés, et en intégrant dans son périmètre le CHSCT(C. trav., art. L. 2326-1, al. 1 modifié).

Cette mesure ouvre la DUP à 3000 entreprises supplémentaires couvrant plus de 600 000 salariés.

Mise en place

Qui en décide ?

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut décider de mettre en place une DUP.

Les règles de mise en place de l'institution demeurent globalement inchangées. La décision reste du ressort exclusif de l'employeur, après consultation des IRP, à savoir les DP, et, s'ils existent, le CE et le CHSCT.

À quelle échéance ?

Cette décision est prise au moment de la constitution de l'une de ces instances (et non plus uniquement du CE) ou de leur renouvellement.

La durée des mandats des DP, des membres du CE et du CHSCT est prorogée ou réduite, mais, ajoute la nouvelle loi, « dans la limite de deux ans, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique ».

***À NOTER :** Afin d'assurer la sécurité juridique des entreprises dotées au 19 août 2015 (date d'entrée en vigueur de la loi) de DUP « ancienne formule » regroupant le CE et les DP, celles-ci peuvent être maintenues en l'état pendant au maximum deux cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours à cette date. Seule obligation pour l'employeur : consulter la DUP avant de prendre sa décision (art. 13, VI de la loi). À l'issue de la période précitée, l'employeur a deux options : soit mettre en place sans délai une DUP nouvelle formule, après avoir consulté les membres de celle-ci ; soit organiser les élections des DP et des membres du CE et désigner le CHSCT.*

À quel niveau ?

La DUP peut être mise en place au niveau de l'entreprise. Si l'entreprise comporte des établissements multiples, une DUP peut être instituée au sein de chaque établissement distinct (C. trav., art. L. 2326-1 modifié).

***À NOTER :** Concernant les établissements distincts, il s'agit d'une solution retenue par l'administration du travail (Circ. DRT 9 du 21 juin 1994) et par la jurisprudence (Cass. soc., 14 décembre 1995, n° 94-60.578). Des sociétés juridiquement distinctes constituant une unité économique et sociale ont la faculté de mettre en place du DUP.*

Composition

Représentants du personnel élus

La DUP est composée de représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE (et non plus les DP) (C. trav., art. L. 2326-2 modifié). Leur nombre est fixé par décret en Conseil d'État (à paraître) selon l'effectif de l'entreprise (voir tableau ci-contre).

Ce nombre peut être augmenté par accord conclu avec les organisations syndicales, invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral (C. trav., art. L. 2326-2-1 nouveau).

Cet accord doit ainsi être conclu avec :

- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné ;
- celles reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;

Nombre de représentants élus à la DUP et heures de délégation (1)

Effectifs de l'entreprise	DUP -ancienne formule-		DUP -nouvelle formule-	
	Nombre de titulaires (DUP + CHSCT)	Heures de délégation globale par mois	Nombre de titulaires	Heures de délégation globale par mois
50 à 74 salariés	6 titulaires (3 DUP + 3 CHSCT)	66 heures (20 heures par élu DUP + 2 heures/membre CHSCT)	5 titulaires	65 heures (13 heures chacun)
75 à 99 salariés	7 titulaires (4 DUP + 3 CHSCT)	86 heures (20 heures DUP + 2 heures CHSCT)	6 titulaires	84 heures (14 heures chacun)
100 à 124 salariés	8 titulaires (5 DUP + 3 CHSCT)	115 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	7 titulaires	105 heures (15 heures chacun)
125 à 149 salariés	9 titulaires (6 DUP + 3 CHSCT)	135 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	8 titulaires	136 heures (17 heures chacun)
150 à 174 salariés	10 titulaires (7 DUP + 3 CHSCT)	155 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	9 titulaires	162 heures (18 heures chacun)
175 à 199 salariés	11 titulaires (8 DUP + 3 CHSCT)	175 heures (20 heures DUP + 5 heures CHSCT)	10 titulaires	190 heures (19 heures chacun)
200 à 249 salariés			11 titulaires	209 heures (19 heures chacun)
250 à 299 salariés			12 titulaires	228 heures (19 heures chacun)

(1) Selon les indications du ministère du travail, ces chiffres ne tiennent pas compte des délégués syndicaux que les organisations représentatives pourraient désigner.

- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Secrétaire

Comme c'était le cas avant la loi Rebsamen, les membres de la DUP désignent un secrétaire, et ce qui est nouveau, un adjoint. Ceux-ci exercent les fonctions dévolues au secrétaire du CE et désormais à celui du CHSCT (C. trav., art. L. 2326-4 et L. 2326-5, 2° nouveaux).

***À NOTER :** Un décret en Conseil d'État fixera les conditions dans lesquelles le secrétaire et le secrétaire adjoint sont désignés par les membres de l'instance.*

Attributions et fonctionnement

Dans le cadre de la DUP, les DP, le CE et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions et leurs propres règles de fonctionnement, sous réserve des adaptations suivantes (C. trav., art. L. 2326-3 modifié et L. 2326-5 nouveau).

Réunions

Périodicité des réunions

La DUP se réunit, sur convocation de l'employeur, au moins une fois tous les deux mois (au lieu d'une fois par mois, comme dans l'ancienne formule). Les sujets relevant du CHSCT sont abordés au moins lors de quatre des six réunions annuelles (C. trav., art. L. 2326-5, 1° nouveau).

Ordre du jour

Pour chaque réunion, un ordre du jour commun est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP, les consultations obligatoires (en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle) étant inscrites de plein droit.

Cet ordre du jour est transmis aux représentants ayant qualité à siéger huit jours au moins avant la séance (C. trav., art. L. 2326-5, 3° nouveau).

Participants

Comme auparavant, les membres suppléants de la délégation unique du personnel peuvent assister aux réunions avec voix consultative (C. trav., art. L. 2326-5, 7° nouveau).

Recours à expertise

La DUP conserve la possibilité de recourir à des experts. Elle doit recourir à une expertise commune sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE dans des conditions à préciser par décret en Conseil d'État. L'expert ou les experts doivent répondre aux mêmes exigences que celles définies aux articles L. 2325-35 (expert-comptable du CE) et L. 4614-12 du Code du travail (expert agréé du CHSCT) (C. trav., art. L. 2326-5, 5° nouveau).

***À NOTER :** Le texte est silencieux sur le financement de ces expertises communes. Celles-ci devraient être financées par l'employeur, a assuré le ministre du Travail lors des débats parlementaires.*

Avis

La DUP rend ses avis dans les délais applicables au CE. Lorsqu'un point inscrit à l'ordre du jour relève à la fois des attributions du CE et celles du CHSCT, l'employeur recueille un avis unique, sous réserve que les personnes extérieures au CHSCT assistant, en raison de leurs fonctions, aux séances du CHSCT (médecin du travail, ingénieur de la Carsat, responsable « formation », etc.) aient été convoquées à la réunion et que l'inspecteur du travail ait été prévenu (C. trav., art. L. 2326-5, 4° et 6° nouveau).

Heures de délégation

Pour exercer leurs missions, les membres de la DUP continuent de disposer d'heures de délégation, dont le nombre sera fixé par décret en fonction de la taille de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation. Ce volume peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Comme auparavant, le temps passé en réunion par les membres de la DUP ne s'impute pas sur leur crédit d'heures de délégation.

Ce qui est nouveau, c'est que le temps de délégation est annualisable : il peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois. Seule limite : cette possibilité ne peut conduire un membre de la DUP à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demi le crédit d'heures mensuel dont il bénéficie.

Autre nouveauté : la mutualisation des heures de délégation entre titulaires ou entre titulaires et suppléants est possible. Là, encore la loi pose une limite : il n'est pas possible à un membre de la DUP de disposer dans le mois de plus d'une fois et demi le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables (C. trav., art. L. 2326-6 nouveau).

***À NOTER :** Un décret en Conseil d'État fixera les conditions d'utilisation des heures de délégation.*

Suppression de la DUP

L'employeur peut décider de ne pas renouveler la DUP à l'échéance des mandats, après avoir recueilli son avis. Dans ce cas, il doit organiser sans délai les élections des DP et des membres du CE, et désigner les membres du CHSCT. Les mandats des membres de la DUP sont, le cas échéant, prorogés jusqu'à la mise en place de ces institutions (C. trav., art. L. 2326-7 nouveau).

Par ailleurs, en cas de réduction de l'effectif en dessous du seuil de 50 salariés pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date de renouvellement du CE, l'employeur peut supprimer le CE (et donc, la DUP). Dans ce cas, les DP cessent de plein droit d'exercer les attributions reconnues à la délégation du personnel au CE et au CHSCT. Ils continuent en revanche à exercer leurs attributions propres jusqu'au terme de leur mandat si l'effectif de l'entreprise reste au moins égal à 11 salariés (C. trav., art. L. 2326-8 nouveau).

Enfin, lorsque l'entreprise passe le cap des 300 salariés, les membres de la DUP exercent leur mandat jusqu'à son terme, mais l'employeur doit ensuite, au choix (C. trav., art. L. 2326-9 nouveau) :

- soit regrouper, par accord collectif majoritaire, partiellement ou totalement les IRP (v. ci-dessus) ;
- soit organiser sans délai les élections des DP et celles du CE et procéder à la désignation du CHSCT.

2. L'information-consultation du CE réformée

Il existe actuellement 17 obligations d'information-consultation récurrentes du CE, parfois redondantes, et dont l'accumulation conduit à saturer l'agenda social des entreprises.

Afin de simplifier et rationaliser ces obligations, l'article 18 de la loi « Rebsamen » les remplace, à compter du 1er janvier 2016, par trois grands rendez-vous annuels. Pour chacune de ces consulations, le CE disposera d'un certain nombre d'informations disponibles sur la base de données économiques et sociales (BDES), dont la loi nouvelle renforce le rôle et enrichit le contenu, supprimant du même coup l'obligation d'établir les différents rapports et bilans actuellement transmis de manière récurrente au CE. Pour ces trois consultations, le CE aura la possibilité de mandater un expert.

Aux trois consultations annuelles récurrentes, s'ajoutera pour les entreprises d'au moins 300 salariés une obligation d'information trimestrielle.

Les obligations d'information/consultation ponctuelles sont en revanche peu modifiées.

Informations mises à la disposition du CE dans le cadre des trois grandes consultations annuelles

Consultations	Informations (1)
Orientations stratégiques de l'entreprise (2)	• Investissements. • Fonds propres et endettement. • Éléments de la rémunération des salariés et des dirigeants. • Activités sociales et culturelles. • Rémunération des financeurs. • Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts. • Sous-traitance. • Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.
Situation économique et financière de l'entreprise	• Activité et situation économique et financière de l'entreprise ainsi que ses perspectives pour l'année à venir. • Pour les sociétés commerciales : les documents obligatoirement transmis chaque année à l'AG des actionnaires ou à l'assemblée des associés, les communications et copies transmises aux actionnaires et rapport aux commissaires aux comptes. • Pour certaines sociétés commerciales (au moins 300 salariés/CA net au moins égal à 18 millions d'€) et les GIE : situation de l'actif disponible, passif exigible, etc. • Pour les entreprises ne revêtant pas la forme de société commerciale, les documents comptables établis. • Sommes reçues au titre du CICE et leur utilisation. • Politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.
Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi	• Évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, actions en faveur des travailleurs handicapés, nombre et conditions d'accueil des stagiaires, apprentissage, CDD, contrats d'intérim et portage salarial. • Situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, comportant notamment le plan d'action. • Plan de formation. • Mise en œuvre de la professionnalisation et du compte personnel de formation. • Durée du travail (heures supplémentaires accomplies, recours aux conventions de forfait, nombre de demandes de dérogation individuelles à la durée minimale de 24 heures, etc.). • Rapport de prévention présenté au CHSCT. • Mesures pour faciliter l'emploi des accidentés du travail, des invalides et des travailleurs handicapés. • Affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction. • Conditions de logement des travailleurs étrangers que l'entreprise se propose de recruter. • Modalités d'exercice du droit d'expression. • Données relatives au bilan social pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

(1) Un décret en Conseil d'Etat précisera le contenu de ces informations, selon que l'entreprise compte au moins ou moins de 300 salariés.

(2) Ces informations porteront sur les deux années précédentes. L'année en cours et les perspectives sur les trois années suivantes.

Regroupement des obligations de consultations récurrentes...

À compter du 1er janvier 2016, en application de l'article 18 de la loi, les obligations d'information et de consultation récurrentes du CE seront regroupées en trois grandes consultations annuelles portant respectivement sur (C. trav., art. L. 2323-6 modifié) :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Avec ce regroupement, le ministère du Travail espère que l'information/consultation permette aux élus de peser réellement et utilement dans les choix stratégiques de l'entreprise.

***À NOTER :** La loi ne supprime aucune obligation d'information/consultation récurrente du CE. Toutefois, avec ce regroupement, on peut craindre que certains sujets soient moins bien abordés.*

Orientations stratégiques de l'entreprise

Contenu de la consultation

La consultation annuelle sur les orientations stratégiques continuera de porter sur les orientations définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise et

leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Mais elle devra aussi porter sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle (C. trav., art. L. 2323-10 modifié).

Niveau de la consultation

Organisée actuellement au niveau de l'entreprise, cette consultation pourra être menée au niveau du groupe si un accord de groupe le prévoit. Celui-ci devra fixer les modalités de transmission de l'avis du comité de groupe à l'organe chargé de l'administration de l'entreprise dominante et aux CE des sociétés du groupe. Ces derniers seront consultés sur les conséquences des orientations stratégiques (C. trav., art. L. 2323-11 modifié).

Déroulement de la consultation

Le déroulement de la consultation sur les orientations stratégiques n'est pas modifié. Ainsi, la BDES restera le support de préparation de cette consultation.

Le CE pourra toujours se faire assister par un expert-comptable de son choix rémunéré à 80 % par l'employeur.

Le comité émettra un avis et pourra proposer des orientations alternatives. Cet avis sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui devra formuler une réponse argumentée. Le CE recevra communication de cette réponse et pourra y répondre (C. trav., art. L. 2323-10 nouveau).

Situation économique et financière

La loi Rebsamen institue à compter du 1er janvier 2016 une nouvelle consultation annuelle, portant sur la « situation économique et financière » de l'entreprise.

Contenu de la consultation

Outre la situation économique et financière de l'entreprise, cette consultation portera sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, y compris sur l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et sur l'utilisation du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi).

Déroulement de la consultation

En vue de cette consultation, l'employeur mettra à la disposition du CE un certain nombre d'informations listées au nouvel article L. 2323-13 du Code du travail, qui devront figurer dans la base de données unique (C. trav., art. L. 2323-13 modifié). Ces informations appellent les remarques suivantes :

- les informations sur l'activité et sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur ses perspectives pour l'année à venir seront tenues à la disposition de l'autorité administrative ;
- le CE conservera la possibilité de convoquer les commissaires aux comptes pour recevoir leurs explications sur les différents postes des documents communiqués, ainsi que sur la situation financière de l'entreprise ;
- les données exigées pour les sociétés commerciales seront réputées confidentielles.

Le CE pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-35 modifié). Cette expertise se substituera à celles auxquelles le CE peut actuellement recourir lors de l'examen annuel des comptes et, dans la limite de deux fois par exercice, lors de la remise des documents de gestion prévisionnelle.

L'avis du CE sera transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-12 modifié).

Notons qu'un accord d'entreprise pourra adapter les modalités de cette consultation, ainsi que la liste et le contenu des informations prévues pour celle-ci (exceptés les documents comptables nécessaires à la consultation) (v. ci-dessous).

***À NOTER :** En cas d'utilisation non conforme du CICE, le CE conservera les mêmes prérogatives qu'actuellement (demande d'explications à l'employeur, rédaction d'un rapport, etc.). De même, comme aujourd'hui, l'employeur qui ne consulte pas le CE sur la politique de recherche de l'entreprise verra le versement des aides publiques suspendu.*

Politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi

Contenu de la consultation

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi portera sur (C. trav., art. L. 2323-15 modifié) :

- l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage ;
- les conditions d'accueil en stage ;
- les conditions de travail ;
- les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (seulement dans les entreprises où aucun DS n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la consultation portera aussi sur le bilan social (C. trav., art. L. 2323-20 modifié) : v. ci-dessous.

Déroulement de la consultation

Le CE continuera de bénéficier du concours du CHSCT dans

les matières relevant de sa compétence et pourra lui confier la réalisation d'études (C. trav., art. L. 2323-16 modifié).

Comme pour les deux autres grandes consultations annuelles, l'information du CE en vue de cette consultation se fera via la BDES (y compris les informations nécessaires au bilan social) (C. trav., art. L. 2323-17 modifié). Le CE pourra se faire assister d'un expert-comptable de son choix rémunéré par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-35 modifié).

L'avis du CE et les informations ayant servies à la consultation seront mis à la disposition de l'inspection du travail dans les 15 jours suivant la réunion (C. trav., art. L. 2323-18 modifié).

Un accord d'entreprise pourra adapter les modalités de la consultation et le contenu des informations prévues (v. ci-dessous).

***À NOTER :** Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CE pourra recourir à un expert technique en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Cette possibilité offerte au CE peut paraître surprenante dans la mesure où ce sont les DS, et non le CE, qui négocient. Cependant, le Code du travail lui confère déjà cette possibilité dans le cadre de la négociation de l'accord de maintien de l'emploi et de l'accord majoritaire sur le plan de sauvegarde de l'emploi.*

...Adaptable par accord d'entreprise

Les entreprises pourront adapter, par accord collectif d'entreprise, les modalités et le cadre de ces consultations (c. ci-dessus). Plus précisément, elles pourront ainsi définir (C. trav., art. L. 2323-7 modifié) :

- les modalités de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise, et de celle portant sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi (en revanche, il ne sera pas possible d'adapter les modalités de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, dans la mesure où celle-ci a vocation à constituer le « noyau dur » de la procédure de consultation du CE) ;
- la liste et le contenu des informations prévues pour ces deux consultations (ainsi que les informations trimestrielles imposées aux entreprises d'au moins 300 salariés ; v. page 9). En revanche, il ne sera pas possible d'adapter par accord d'entreprise l'obligation de communiquer au CE les documents comptables et les données sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
- le nombre de réunions annuelles du CE (v. ci-dessous), qui ne pourra toutefois être inférieur à six ;
- les délais dans lesquels les avis du CE sont rendus, ainsi que les délais d'établissement des PV des réunions.

Pour être valable, l'accord devra être conclu par des organisations ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles, et ne pas avoir fait l'opposition d'organisations représentant la majorité de ces mêmes suffrages (C. trav., art. L. 2232-12).

***À NOTER :** Actuellement, en vertu de l'article L. 2323-61, les entreprises d'au moins 300 salariés peuvent par accord collectif (branche, entreprise ou groupe) adapter les modalités d'information du CE et organiser l'échange de vues auquel la transmission de ces informations donne lieu. Cette possibilité sera supprimée à compter du 1er janvier 2016. Les entreprises couvertes par un tel accord devront le renégocier pour le rendre conforme au nouveau dispositif ou appliquer les dispositions de droit commun.*

Renforcement du rôle de la BDES

Un contenu enrichi et clarifié

Mise régulièrement à jour, la base de données économiques et sociales rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à la disposition du CE et, à défaut, des DP.

La loi Rebsamen enrichit le contenu de la base en prévoyant qu'à compter du 1er janvier 2016, l'ensemble des informations transmises de manière récurrente par l'employeur au CHSCT devront être mis à la disposition de ses membres dans la BDES. L'objectif est que ces données puissent être mises à disposition de l'ensemble des représentants du personnel ainsi que des DS (Rapport AN n° 2932).

Par ailleurs, la base s'enrichira d'une rubrique relative à l'égalité professionnelle, l'ensemble des informations obligatoirement transmises au CE au titre de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise y étant intégré (C. trav., art. L. 2323-8 modifié).

Enfin, le contenu des informations devant figurer dans la BDES pour chacune des consultations récurrentes du CE (v. ci-dessus) sera fixé par décret. Il variera selon l'effectif de l'entreprise (moins de 300 salariés et au moins 300 salariés).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, les informations trimestrielles n'auront plus à figurer dans la BDES.

***À NOTER :** Les consultations ponctuelles du CHSCT continueront de faire l'objet d'envoi d'informations.*

Suppression des rapports et des bilans périodiques

La loi Rebsamen (art. 18) supprime, à partir du 1er janvier 2016, l'obligation pour l'employeur d'établir les différents rapports et bilans transmis de manière récurrente au CE (bilan social, rapport de situation comparée hommes/femmes, rapport sur la situation économique, etc.). La mise à disposition, pour chacune des consultations récurrentes, des informations dans la BDES dispensera en effet l'employeur d'établir ces différents rapports et bilans.

Le nouveau texte conforte ainsi l'article L. 2323-7-3 du Code du travail selon lequel les éléments d'information transmis de manière récurrente au CE et au CHSCT sont mis à la disposition de leurs membres dans la BDES, cette mise à disposition actualisée valant communication des rapports et informations au CE.

En revanche, les consultations du CE pour des événements ponctuels continueront de donner lieu à l'envoi de ces rapports et informations.

Concernant le bilan social, l'employeur mettra à la disposition du CE les données relatives à ce bilan via la BDES (C. trav., art. L. 2323-20 modifié). Les informations du bilan continueront d'être mises à la disposition de tout salarié, sur demande, et de l'inspecteur du travail avec l'avis du CE dans un délai de 15 jours à compter de la réunion du CE (C. trav., art. L. 2323-72 devenu L. 2323-24). Il en sera de même du plan d'action pour l'égalité hommes-femmes, selon des modalités à fixer par décret (qui déterminera aussi les modalités de mise à disposition du plan à toute personne le demandant).

***À NOTER :** La loi Macron du 6 août 2015 (art. 271) va dans le même sens que la loi Rebsamen. Elle prévoit que pour lui permettre de formuler un avis motivé dans le cadre de sa mission générale d'information et de consultation, le CE dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et que ces dernières peuvent être mises à disposition via la BDES.*

Information trimestrielle dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Subsistera, mais seulement pour les entreprises d'au moins 300 salariés, l'obligation d'informer trimestriellement le CE sur (C. trav., art. L. 2323-60 et L. 2323-61 modifiés) :

- l'évolution générale des commandes et l'exécution des programmes de production ;
- les éventuels retards de paiement de cotisations sociales ;
- le nombre de contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

Un décret précisera le contenu de ces informations.

***À NOTER :** Cette obligation figure dans une sous-section du Code du travail intitulé « droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques », après la sous-section « consultations et informations ponctuelles du comité ».*

Suppression de certaines consultations ponctuelles

Sur les projets d'accords collectifs

Aux termes de la loi Rebsamen, à compter du 1er janvier 2016, l'employeur n'aura plus à recueillir l'avis du CE sur les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation (C. trav., art. L. 2323-2 modifié).

Les anciens articles L. 2323-2 du Code du travail (obligation de l'employeur de consulter le comité d'entreprise avant toute prise de décision) et L. 2323-6 (consultation du CE sur les questions liées à la marche générale de l'entreprise), tels qu'interprétés par la Cour de cassation, imposaient cette consultation.

Selon la jurisprudence, en effet, toute décision du chef d'entreprise sur la marche générale de l'entreprise doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise, sans qu'il y ait lieu de distinguer selon que la décision en cause est une décision unilatérale ou prend la forme de négociation d'un accord collectif d'entreprise portant sur l'un des thèmes soumis légalement à l'avis du comité d'entreprise (Cass. soc., 5 mai 1998, n° 96-13.798).

***À NOTER :** L'intérêt de la consultation du CE n'apparaît plus avéré du fait du renforcement du lien entre comité d'entreprise et délégués syndicaux, ces derniers étant souvent élus au CE et la mesure de l'audience des organisations syndicales étant calée sur les résultats des élections du CE (Étude d'impact du projet de loi).*

Sur un accord d'épargne salariale

Aujourd'hui, l'employeur qui souhaite proroger ou renouveler son accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale dont le CE n'est pas signataire, doit consulter ce dernier sur les évolutions envisageables à leur apporter, ainsi que sur la situation de l'actionnariat salarié et sur la participation des salariés à la gestion de l'entreprise (C. trav., art.L.3312-7).

L'article 18 de la loi supprime cette consultation.

Et les autres consultations ponctuelles ?

À l'exception des consultations sur les projets d'accords collectifs et sur le renouvellement ou la prorogation d'un accord sur l'épargne salariale, les obligations de consultation ponctuelle du CE seront maintenues. Elles seront regroupées dans le Code du travail sous un titre intitulé « Consultations et informations ponctuelles du comité », suivi d'une sous-section intitulée « droit d'alerte économique et social et utilisation des aides publiques ».

Ainsi, le CE continuera d'être informé et consulté sur les projets de restructuration et de compression des effectifs, en cas de problème ponctuel concernant les conditions de travail, l'introduction de nouvelles technologies, etc.

Vous trouverez la suite de ce dossier dans notre prochaine Comète n°77.

Source : LIAISONS SOCIALES

Actualités sociales

Mise en œuvre du Projet Médical de Moselle Est

La CFTC a participé vivement à la mise en place du PMME, qui a eu pour objet de restructurer l'offre de soins dans le Bassin houiller.

Dans ce contexte, l'Hôpital de Freyming-Merlebach a cessé ses activités de MCO mais s'est vu conforté en sa qualité de Pôle d'excellence SSR (soins de suite de réadaptation) et a vu l'ouverture, dans ses locaux, du CRF (Centre de rééducation fonctionnelle) avec un plateau technique modernisé. Ces transferts d'activités vers d'autres structures ont occasionné pour l'établissement un sureffectif en personnel non soignant, c'est pourquoi un accompagnement social particulier a été mis en place.

Ainsi, une convention liant l'ARS et Pôle Emploi a été signée en vue de la création d'une cellule d'accompagnement de l'évolution et des carrières (CADEC) qui a en charge l'appui aux agents désireux de bâtir un nouveau projet professionnel.

A ce jour, des projets sont en cours de déploiement (Projet médico-social, cuisine de l'Hôpital de Freyming), c'est pourquoi certains personnels éprouvent encore quelques difficultés à se projeter dans l'avenir.

Le volet social du PMME prévoit entre autre, un accompagnement financier des formations diplomantes telles que IDE - AS. L'Agence régionale de santé a pris en charge le coût pédagogique de ces formations. Toutefois, nous aurions souhaité que les autres frais ne restent pas à charge des établissements.

Une commission de suivi, dont nous faisons partie, a été mise en place par l'ARS. Elle nous permet de suivre les mesures d'accompagnement social du PMME au sein des établissements.

Chantal BOURG

Présidente du Syndicat CFTC du Personnel Carmi Est

Pour la transition énergétique À vos vélos !

La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte prévoit la mise en place de mesures d'incitation des employeurs pour développer les trajets à vélo de leurs salariés :

- Création d'une indemnité kilométrique pour les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail à vélo,
- Création d'une réduction d'impôt pour les entreprises qui mettent à disposition de leurs salariés des vélos pour leurs déplacements.

Cette indemnité kilométrique pour les salariés qui pédalent entre leur domicile et leur lieu de travail est mise en place à la charge de l'employeur à partir du 1er juillet 2015 (art. 50). Son montant doit être fixé par décret. Elle est exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié bénéficiaire.

Cette prise en charge peut se cumuler avec le remboursement de l'abonnement de transport si le salarié emprunte les deux moyens de transport pour atteindre son lieu de travail.

Pour l'employeur, cette participation à l'indemnité vélo sera

exonérée de cotisations sociales, dans la limite d'un montant défini par décret.

Par ailleurs, à partir du 1er janvier 2016, toute entreprise qui met à disposition de ses salariés des vélos, pour leurs déplacements domicile-lieu de travail, pourra réduire du montant de son impôt sur les sociétés les frais générés par cette mise à disposition gratuite, dans la limite de 25 % du prix d'achat de la flotte de vélos.

Le Secteur Énergie

Des chiffres ...

Les changements...

Encadrement des stages : les 7 nouveaux droits des stagiaires

à partir de septembre 2015

1. Fin des stages de plus de 6 mois

Vous ne pourrez plus réaliser de stages de plus de 6 mois consécutifs dans la même entreprise. Aucune dérogation ou exception ne sera maintenant possible. Aussi la règle de calcul est clarifiée : présence effective en stage et non durée de la convention.

2. Temps de travail limité

Vous ne pourrez pas travailler plus que votre maître de stage. « Le temps de présence du stagiaire fixé par la convention de stage ne peut excéder la durée de travail des salariés de l'organisme d'accueil. » Cela revient donc dans la majorité des cas, à 35 ou 39 heures par semaine.

3. Une rémunération dès le premier jour du stage de plus de 2 mois

Certaines entreprises interprétaient d'une façon abusive la précédente loi en ne rémunérant les stagiaires qu'à partir du 3ème mois. Les stages de moins de 3 mois étant non obligatoirement rémunérés. La nouvelle loi impose donc clairement la rémunération du stagiaire dès le premier jour concernant les stages de plus de 2 mois. Les stages d'un ou 2 mois peuvent donc être non rémunérés. Si un stage dure plus de 2 mois, il doit être rémunéré, et dès le premier jour du stage.

4. Des congés possibles

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, vous pourrez bénéficier de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celles prévues pour les salariés.

Aussi, maintenant, la convention de stage doit prévoir «la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage.»

5. Une rémunération plus importante et non imposable

La gratification minimale que doit verser l'employeur pour tout stage supérieur à 2 mois (soit à partir de 44 jours ou 308 heures de présence effective du stagiaire) passe à :

- 508,20 € par mois (correspondant à 3,30 € par heure) jusqu'au 31 août 2015,
- 554,40 € par mois (correspondant à 3,60 € par heure) à partir du 1er septembre 2015.

Aussi pour être équitable avec le statut des apprentis : les stagiaires ne seront plus imposés sur leurs indemnités de stages dans la limite du montant annuel du SMIC. (Article 81 bis du code général des impôts)

6. Un travail en toute sécurité

Dans une logique de formation et non d'action. Le stagiaire ne pourra pas se voir confier des tâches «dangereuses». «Il est interdit d'employer le stagiaire à des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité ». A voir comment on définit le danger... mais le but est de responsabiliser l'entreprise sur les tâches données aux stagiaires.

7. Des tickets restaurants et indemnités de transport !

Le nouveau droit le plus important pour les stagiaires ! Si l'entreprise en propose à ses salariés, vous pourrez obtenir des tickets restaurant (sans devoir y cotiser) ainsi qu'une compensation partielle pour vos frais de transports (transport en commun).

Des nouvelles obligations pour les entreprises

En plus de ces 7 points majeurs qui concernent directement les stagiaires, d'autres points concernant l'entreprise ont aussi été votés :

- des quotas concernant le nombre de stagiaires par entreprise «instauration d'un plafond maximum de stagiaires en fonction des effectifs salariés adapté à la taille des entreprises»,
- des compétences élargies de l'inspection du travail pour contrôler les abus,
- l'inscription des stagiaires dans le registre du personnel.
- la mise en place d'un double suivi des stagiaires par les établissements d'enseignement et par un tuteur désigné à cet effet dans les entreprises,

Attention, cette nouvelle loi ne concerne absolument pas le statut d'apprenti. L'apprenti est un salarié avec un contrat de travail qui est donc protégé par le droit du travail comme tout employé de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas d'un stagiaire.

Quand cette loi sera effective ?

L'assemblée nationale a définitivement approuvé et voté la loi le jeudi 26 juin 2014... mais ce texte prévoit d'être applicable qu'à partir de septembre 2015 ! L'entrée en vigueur a été décalée à septembre 2015 au lieu de septembre 2014 au motif que les petites structures publiques ou associatives ont déjà voté leur budget pour 2014.

Paiements en liquide, le seuil abaissé

Le ministère des Finances prévoit, à compter du 1er septembre 2015, d'abaisser les seuils de paiement en liquide. Il s'agit de lutter contre le blanchiment d'argent.

Actuellement, les particuliers, comme les professionnels, peuvent régler l'achat d'un bien ou d'une prestation de services à un professionnel jusqu'à 3 000 € en espèces. Au-delà, il est nécessaire de payer par chèque, carte bancaire ou virement.

... et des dettes

Ce plafond sera abaissé à 1 000 € à compter du 1er septembre 2015, sous réserve de publication d'un décret. Pour les non-résidents, par exemple des touristes étrangers, le plafond de paiement en espèces passera de 15 000 à 10 000 € à cette même date.

Les paiements en espèces entre particuliers (achat d'un meuble, d'une voiture...), n'agissant pas pour des besoins professionnels, ne sont pas limités. Mais un écrit ayant valeur de facture est obligatoire au-delà de 1 500 € pour apporter la preuve du paiement.

Le forfait Navigo devient «toutes zones» au 1er septembre 2015

Suite à une décision du conseil d'administration du STIF (Syndicat des transports d'Île-de-France), certains forfaits Navigo mois, Navigo semaine, Navigo annuel et Imagin'R étudiant évoluent en forfait « toutes zones » au 1er septembre 2015.

Le principe de l'offre

Les forfaits «toutes zones» vous permettront désormais de voyager tous les jours de la semaine, et en illimité, sur l'ensemble du réseau d'Ile-de-France, des zones 1 à 5. Que ce soit en bus, en métro, en train Transilien, en RER, en tramway. Exception faite pour les transports d'Orlyval.

Le but est de faire disparaître les couples de zones afin de mettre en place un tarif unique de 70 € (pour un abonnement mois) soit 770 € pour un abonnement annuel.

Ce changement s'appliquera aux forfaits zones 1/2 – 1/3 – 1/4 – 1/5 – 2/4 – 2/5 – 3/5. L'évolution s'appliquera aussi aux forfaits Solidarité Semaine et Solidarité Mois. A savoir également, le forfait Imagine'R étudiant n'offrira que la tarification toutes zones.

Les couples de zone 2/3 – 3/4 – 4/5 (abonnements de proximité) vont subsister. Ces forfaits ne seront pas concernés par la tarification unique et conserveront leurs avantages actuels et seront toujours disponibles à la vente. Les forfaits Imagine'R Scolaire ne seront pas non plus concernés par cette mesure.

La validation des cartes Navigo est obligatoire avant d'accéder aux trains (sauf en gare de Paris Saint-Lazare).

Vacances scolaires : ce qui change à compter de la rentrée 2015

Les zones de vacances changent pour s'adapter à la nouvelle carte des régions, et ce, dès la rentrée prochaine.

Quand auront lieu la rentrée scolaire et la fin des classes ?

La rentrée 2015-2016 a lieu le lundi 31 août pour les enseignants, le mardi 1er septembre au matin pour les élèves. L'école fermera ses portes pour les vacances d'été le 5 juillet 2016. Pour l'année suivante, à savoir 2016-2017, les dates de rentrée seront identiques, mais la fin des classes interviendra le samedi 8 juillet. Attention, en 2017-2018, les élèves reprendront le chemin de l'école le lundi 4 septembre et partiront pour les congés d'été le samedi 7 juillet 2018.

Comme chaque année, les enfants auront «36 semaines de classe, réparties sur 5 périodes de travail, de durée comparable, séparées par quatre périodes de vacances. Il n'y aura toutefois plus que 5 semaines d'école entre les vacances de Noël et les vacances d'hiver pour la première zone à partir en congés, et de 7 semaines pour la dernière zone.

Entre les vacances d'hiver et de printemps, c'est une durée uniforme de 6 semaines qui a été retenue pour les 3 prochaines années. «L'objectif est de se rapprocher le plus possible du rythme d'alternance sept semaines de classe/deux semaines de vacances considéré par les experts comme la meilleure manière d'équilibrer l'année scolaire», relève le Ministère. Mais pas que ! Cela permet de «ne plus pénaliser l'activité économique dans les zones de montagne». Autrement dit, permettre aux stations de ski de faire le plein plus longtemps.

Location meublée : quels changements au 1er septembre 2015 ?

Tout propriétaire d'un logement meublé qui voudrait le louer à titre de résidence principale devra impérativement investir dans :

- une literie comprenant couette ou couverture,
- un dispositif d'occultation des fenêtres dans les pièces destinées à être utilisées comme chambre à coucher,
- des plaques de cuisson,
- un four ou un four micro-ondes,
- un réfrigérateur comportant au minimum un freezer,
- la vaisselle nécessaire à la prise des repas,
- des ustensiles de cuisine,
- une table et des sièges,
- des étagères de rangement,
- des luminaires,
- du matériel d'entretien ménager adapté aux caractéristiques du logement.

Le linge de maison (draps, serviettes de toilette, torchons...) n'est pas à fournir. Le décret ne le mentionne pas et reprend donc les usages et la jurisprudence en la matière.

C'est à partir du 1er septembre 2015 que les bailleurs qui louent leur logement en meublé, devront fournir cette liste minimal d'équipements à leur locataire.

Recul des prix du gaz au 1er octobre

Une bonne nouvelle pour le consommateur. Le 1er octobre, les prix réglementés du gaz appliqués par Engie vont légèrement baisser. Cette baisse sera proche de 1,5%. Quelque sept millions de foyers sont concernés. Depuis le début de l'année, malgré une légère majoration en septembre de 0,55%, les prix suivent une tendance baissière. Ils profitent en particulier de la chute des cours du pétrole, sur lesquels les prix réglementés sont pour partie indexés.

Les prix du gaz sont désormais fixés tous les mois et non plus tous les trimestres comme auparavant, de manière à mieux lisser les éventuelles variations

Le billet d'humeur

Qui a peur des guignols ?

Ce ne sera pas un bâillon mais une sourdine. Après les rumeurs sur la disparition des Guignols de la grille des programmes de Canal+, la chaine de télévision a assuré que les marionnettes continueraient leur show, mais à un rythme et sous un format différents.

Je me pose la question.

Qui à peur des Guignols ?

Depuis 1988, c'est un peu
Le Canard enchaîné de l'audiovisuel, le rendez-vous incontournable de la télévision française.

Le créateur des Guignols, Alain De Greef est décédé le 29 juin 2015, le même jour on apprend la rumeur, si c'était de l'humour, c'était de très mauvais goût.

La marionnette, et en particulier Guignol, à souvent été l'objet d'une surveillance étroite de la part du pouvoir politique.

De Napoléon III à aujourd'hui, Guignol dérange.

C'est Laurent Mourguet, le Lyonnais, qui a créé le premier Guignol. Son impertinence, son côté fougueux, ses moqueries sur les injustices, sur ceux qui on le pouvoir et tout cela sur le ton bon enfant, font que le Guignol est la marionnette populaire et attachante.

Les guignols de l'info sont les dignes héritiers qui font oublier nos malheurs de la vie quotidienne.

Alors, on ne touche pas à cette institution médiatique.

Alain MARSY

Brève

Justice...?

Une disposition figurant dans un projet de loi de Christiane Taubira prévoit de ne plus considérer la conduite sans permis comme un délit. Explications.

Voilà une nouvelle qui devrait faire réagir. Un projet de loi de Christiane Taubira prévoit de ne plus considérer la conduite sans permis comme un délit mais comme une contravention.

Si le conducteur n'a pas de permis de conduire ou d'assurance, il devra alors «s'acquitter d'une amende forfaitaire de 500 euros», selon le projet de loi. Une amende qui tombera à 400 euros si le fautif paye dans les 15 jours ou qui passera au contraire à 750 euros au-delà de 45 jours. Jusqu'à présent considéré comme un délit, conduire sans permis est puni au maximum de 15.000 euros d'amende et d'un an d'emprisonnement.

Pas de tolérance pour les récidivistes

Cela devrait permettre une sanction «plus rapide et plus systématique», afin d'éviter au maximum les longues procédures. «Place Vendôme, on estime qu'aujourd'hui le fait d'être sanctionné tardivement et de façon plus ou moins sévère selon les juridictions, n'est pas assez dissuasif».

La récidive ne sera toutefois pas tolérée. «Lorsque les faits seront commis de façon renouvelée, ou commis en même temps que d'autres infractions, ils continueront de constituer des délits», précise le texte de loi.

Source : La Croix

L'avis des nôtres

L'humain avant toute chose

Pascale Coton, Secrétaire générale de la CFTC, nous rappelle dans la lettre confédérale de juillet 2015, que quels que soient vos choix, vos hésitations, vos difficultés, la CFTC est à vos côtés pour vous aider à réaliser vos projets de vie respectifs à travers le combat qu'elle mène pour imposer le Statut du travailleur.

La canicule qui a frappé la France cet été, nous rappelle à point nommé l'importance des contacts humains dans l'accompagnement des enfants, des personnes âgées, précaires, malades ou handicapées, que des hausses de températures hors du commun fragilisent encore plus. On peut se féliciter que les dispositifs d'alerte et de prévention mis en place suite au précédent de 2003 aient bien fonctionné, mais, une fois l'épisode de forte chaleur passé, il ne faut pas oublier ces enfants, ces femmes et ces hommes, ainsi que ceux qui oeuvrent auprès d'eux pour améliorer leurs conditions de vie. Les emplois de service à la personne sont de véritables métiers qui requièrent des compétences, une formation, des savoir-faire et des savoir-être.

Pour éviter certaines dérives préjudiciables à la fois aux travailleurs et aux publics concernés, la CFTC estime qu'il est urgent de mieux organiser le fonctionnement de ces métiers. L'arrivée de nouvelles technologies liées au numérique et la robotique peut y contribuer, mais il serait illusoire de penser qu'elles remplaceront, un jour, ces professionnels. Elles peuvent cependant leur faciliter la tâche, en les aidant à réaliser ce qui est répétitif et pénible, leur permettant ainsi de libérer du temps et d'économiser de l'énergie, pour se consacrer à la dimension humaine de leur mission.

Source : La lettre confédérale n°1483

L'avis des autres

Épargne salariale : les bonus de la loi Macron

Le texte ne prévoit pas de révolution pour la participation, l'intéressement et les plans d'épargne entreprise. Mais il améliore leur fonctionnement et renforce leur intérêt pour les PME.

La loi Macron, entrée en vigueur après la validation du Conseil constitutionnel, réforme en douceur l'épargne salariale pour la rendre plus performante pour les salariés et encourager son développement dans les petites entreprises. L'une des nouvelles mesures, qui s'appliquera dès l'an prochain, prévoit ainsi que la participation et l'intéressement seront désormais versés aux mêmes dates, au plus tard le 31 mai. Jusqu'à présent, les salariés recevaient la première au plus tard le 30 avril et le second au 31 juillet.

Sauf demande contraire du bénéficiaire, l'intéressement sera d'office placé sur le PEE (plan d'épargne entreprise) et bloqué cinq ans. Jusqu'à présent, c'était l'inverse: il était viré sur le compte bancaire du salarié, sauf si ce dernier demandait à l'investir sur le PEE ou le Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif). Attention aux conséquences fiscales: perçu tout de suite par le salarié, l'intéressement reste imposable, alors qu'il est exonéré d'impôt s'il est mis dans le PEE.

Un Perco vraiment géré pour la retraite

Proposé par un nombre croissant d'entreprises pour aider les collaborateurs à préparer leur retraite, le Perco sera lui mieux géré. Aujourd'hui, si le salarié n'en décide pas autrement, la participation aux bénéfices versée sur ce plan se retrouve très souvent investie automatiquement en sicav monétaires, un placement qui ne rapporte plus rien. La loi Macron a donc prévu de la placer par défaut sur un fonds piloté en fonction de l'horizon retraite du salarié, qui comportera plus d'actions et d'obligations pour les collaborateurs loin encore de l'échéance.

Inciter les petites entreprises à être plus généreuses

Mieux, l'entreprise paiera sur cette participation un forfait social (c'est-à-dire des cotisations) réduit si le fonds piloté compte au moins 7% de titres de PME ou d'ETI (entreprises de taille intermédiaire) éligibles au PEA PME. Dans la même veine, des réductions du forfait social sont aussi promises pendant six ans aux PME de moins de 50 salariés qui mettent en place pour la première fois une participation ou un intéressement pour leurs salariés.

Enfin, les entreprises pourront verser régulièrement de l'argent pour leurs collaborateurs sur le Perco même si ceux-ci ne le font pas eux-mêmes. Jusqu'à présent, hormis une fois lors de la création du plan, l'employeur n'était autorisé à abonder le plan d'un salarié qu'en complément d'un versement de ce dernier. Les employés qui n'avaient pas les moyens d'épargner sur le Perco ne recevaient donc rien. Un décret précisera le montant maximum que désormais l'entreprise aura le droit d'investir pour lui même s'il ne verse rien de sa poche.

Source : LE FIGARO.fr

Brèves'éco

Stabilisation des chiffres du chômage en juillet

(La Croix 24/08/2015)

Pour la première fois depuis janvier 2015, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité a légèrement reculé au mois de juillet (-1900 soit -0,1%) continuant toutefois à flirter avec le record (3,55 millions). Si on inclut les chômeurs ayant exercé une petite activité, la tendance est en revanche toujours à la hausse (+15 000 soit +0,3%). Au total, Pôle emploi en recensait à la fin juillet 5,41 millions, un niveau jamais atteint.

Le déficit budgétaire de la France en baisse à fin juillet

(Capital 08/09/2015)

Le déficit du budget de l'Etat français à la fin juillet s'élevait à 79,8 milliards d'euros, en baisse par rapport à celui de la même période il y a un an (84,1 milliards) selon les données publiées par le Secrétariat d'Etat au budget. Au 31 juillet, les dépenses atteignaient 229,3 milliards contre 233,5 milliards un an plus tôt, soit une baisse de 1,8%. Les recettes s'élevaient dans le même temps à 173,0 milliards contre 170,1 milliards fin juillet 2014, en hausse de 1,7%.

Le déficit extérieur français se creuse tandis que l'Allemagne affiche un record d'exportations

(Les échos 08/09/2015)

Le déficit commercial français s'est creusé d'un peu plus de 500 millions d'euros en juillet par rapport à juin pour atteindre 3,3 milliards d'euros. Dans le même temps, l'excédent allemand (22,8 milliards d'euros) a légèrement progressé, porté par des exportations et des importations qui atteignent des plus hauts depuis 1991.

Décollage de la puissance syndicale
dans l'industrie aérospatiale

La conférence mondiale des industries aérospatiales s'est tenue à Berlin les 1er et 2 juillet, et a permis aux délégué(e)s du monde entier de discuter du renforcement de la puissance syndicale pour faire face au capital mondial dans le secteur.

Près d'une centaine de délégué(e)s de 16 pays, représentant 25 syndicats, se sont réunis au début de juillet lors d'une conférence mondiale de l'aérospatiale de deux jours à Berlin. La conférence avait pour thème le renforcement des syndicats et la manière de faire face au capital mondial dans une industrie en expansion.

Jürgen Kerner, trésorier de IG Metall, a souhaité la bienvenue en Allemagne aux délégué(e)s et exprimé la solidarité avec la famille mondiale des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale.

Au cours de la cérémonie d'ouverture, Holger Schilenkamp, représentant le ministère fédéral allemand des Affaires économiques et de l'Énergie, a souligné l'importance de ce qu'on appelle en Allemagne la codétermination, en affirmant qu'elle est dans l'intérêt des travailleurs/euses et des employeurs.

Dans son allocution d'ouverture, Tom Buffenbarger, vice-président de IndustriALL, président de IAMAW et directeur du secteur aérospatial de IndustriALL, a dit que l'industrie mondiale se trouve à un tournant décisif et qu'elle doit faire un choix entre deux voies :

« *Dans la première, les travailleurs et travailleuses devront abandonner leur droit fondamental de grève et seront accusés des fautes commises par les directions.* »

« *La seconde est favorable aux syndicats de l'aérospatiale, et les directions reconnaissent la valeur d'une main-d'œuvre syndiquée, capable de s'engager librement dans la négociation collective.* »

Rien qu'aux États-Unis et au Canada, plus de 600.000 emplois dans l'aérospatiale, soit près de 50 pour cent de la main-d'œuvre du secteur, ont disparu au cours des 20 dernières années. Comme c'est le cas dans de nombreuses industries, les entreprises de l'aérospatiale dépendent de plus en plus d'une main-d'œuvre contractuelle.

Au cours des deux jours de débats avec des intervenants, les participant(e)s ont examiné la manière de défendre les droits des travailleurs et travailleuses et de s'opposer aux activités antisyndicales. Les accords-cadres mondiaux (ACM) ont été reconnus comme étant d'importants instruments permettant d'assurer le renforcement des droits du travail dans le secteur.

« *Nous devons demander aux entreprises aérospatiales de*

s'engager dans des accords mondiaux qui honorent les normes internationales du travail,» a dit Tom Buffenbarger.

Plan d'action

Les participant(e)s ont donné leur accord pour le lancement d'un certain nombre de réseaux d'entreprise et d'échanger des informations, mais aussi de renforcer la solidarité ouvrière dans le secteur.

Un plan d'action a été adopté qui comporte des étapes concrètes pour faire face au capital mondial, défendre les droits des travailleurs/euses, combattre l'emploi précaire et assurer un emploi industriel durable.

La conférence mondiale a également adopté une résolution qui réitère la position de IndustriALL sur la solidarité avec les travailleurs et travailleuses dans les syndicats affiliés et qui font face à la prison pour avoir fait grève en 2010.

Le secrétaire général adjoint de IndustriALL, Kemal Özkan, a dit :

« *Nous continuerons de syndiquer les travailleurs et travailleuses et de soutenir nos syndicats dans le secteur aérospatial. Dans une industrie mondiale, nous combattrons l'austérité tout en défendant et en améliorant les droits des travailleurs et travailleuses.* »

« *Les droits des travailleurs et travailleuses ne sont pas négociables, et nous devrons trouver des solutions pour assurer la protection de tous les salariés dans toutes les parties de la chaîne mondiale d'approvisionnement.* »

La conférence a réélu Tom Buffenbarger à la direction de la section avec un groupe d'action qui jouera un rôle dans l'application du plan d'action avec le secrétariat.

Source : Industriall Global Union

Les souffrances
des survivants de Soma continuent

Les 2.800 mineurs turcs qui ont perdu leur emploi chez Soma se sont vus refuser une indemnité de fin d'emploi par l'exploitant de la mine, après la mort de 301 mineurs l'année dernière.

Les mineurs ont appris leur licenciement par courriel de Soma Holding Company en date du 1er décembre. L'entreprise a depuis refusé de les dédommager, en raison, selon elle, du gel de ses avoirs.

Les mineurs de Soma, membres de l'affilié turc de IndustriALL, Maden-Is, ont défilé le 10 février à Ankara devant le Parlement et le ministère du Travail, pour demander une indemnisation, qui selon Maden-Is, devrait se monter approximativement à 17 millions d'USD.

Toutefois, la réglementation dans le secteur minier devrait également garantir l'intervention de l'organisme d'État 'Entreprises turques du charbon' (TKi) qui permettrait de verser aux mineurs ce qui leur est dû.

Alors que Soma Holding et TKi se disputent pour savoir qui va payer, les mineurs et leurs familles souffrent du manque de revenus au cœur de l'hiver.

« *Cessez de punir les mineurs survivants de Soma et versez leurs indemnités*, » a demandé Nurettin Akcul, président général du syndicat turc des mineurs, Maden-Is, dans son appel au gouvernement. « *Tous les mineurs licenciés doivent avoir un emploi*. »

L'homicide industriel de Soma du 13 mai 2014 est la pire catastrophe minière survenue dans le pays. Une explosion et une asphyxie par du monoxyde de carbone dans la mine, située dans province de Manisa à l'ouest de la Turquie, a causé la mort de 301 mineurs, et un grand nombre de blessés.

Beaucoup de familles de ces mineurs décédés n'ont pas encore été dédommagées.

Un rapport indépendant sur ce désastre a établi une liste, point par point, des négligences graves qui pourraient être à l'origine de cet accident et qui auraient pu être facilement évitées. Les mineurs sont morts inutilement d'une asphyxie par monoxyde de carbone en raison de systèmes insuffisants de ventilation et de masques à gaz défectueux. Des sorties avaient été bloquées, des systèmes d'alerte ne fonctionnaient pas et les rapports sur la sécurité étaient constamment manipulés.

Le secrétaire général adjoint de IndustriALL, Kemal Ôzkan, a déclaré:

Le refus d'indemniser les mineurs licenciés chez Soma aggrave encore la situation. Le gouvernement doit intervenir, prendre ses responsabilités et s'assurer que les mineurs soient correctement indemnisés. Beaucoup d'entre eux ont déjà perdu des membres de leur famille et des amis dans cet homicide industriel chez Soma. Et maintenant, ils ont encore perdu leur emploi. Le fait de laisser ces mineurs passer tout l'hiver sans salaire est une preuve de plus du mépris accordé à leur bien-être.

Le bureau du procureur général turc mène actuellement une enquête sur cette catastrophe. Toutefois, Soma Holding, rejette la responsabilité en disant qu'il n'y a aucune preuve de violation des procédures de sécurité.

Source : Industriall Global Union

Profitez du nouveau Compte Personnel de Formation (CPF)

Depuis le 5 janvier, tout salarié, chômeur ou apprenti bénéficie de ce dispositif qui le suivra jusqu'à sa retraite. Un crédit d'heures de formation acquis chaque année permettra d'améliorer sa qualification ou de se reconvertir. Vos nouveaux droits en pratique.

En 2015, le droit individuel de formation (DIF) laisse la place au compte personnel de formation (CPF). Avec ce changement de nom, c'est le principe même du droit à se former qui est redéfini. Ce compte, attaché à chaque salarié, le suivra désormais jusqu'à la retraite, qu'il fasse sa carrière chez un seul ou plusieurs employeurs. Ce dispositif permettra de mobiliser un crédit d'heures de formation acquis au fil du temps pour améliorer sa qualification ou se reconvertir, tout au long de sa vie professionnelle. Autre nouveauté, seules les formations qualifiantes répondant aux besoins du marché du travail et celles permettant d'acquérir des compétences ou des connaissances fondamentales (« socle commun ») pourront être suivies. «*Le compte personnel de formation, tourné en priorité vers les personnes peu qualifiées, offre une belle opportunité aux personnes qui n'ont pas fait d'études. Les publics les plus fragiles bénéficieront de financements prioritaires et d'un abondement du nombre d'heures de formation capitalisées. Mais il devrait aussi faciliter les reconversions professionnelles de salariés plus qualifiés*», résume Mathilde Bourdat, experte du management de la formation à Cegos. Voici les clés pour comprendre et utiliser ce nouveau droit à se former.

Consultez votre compte dématérialisé

Depuis le 5 janvier, les salariés, les chômeurs, les apprentis et les jeunes sortis du système scolaire sont dotés d'un compte personnel de formation, consultable en ligne à partir du site moncompteformation.gouv.fr. Pour se connecter, il faut entrer ses nom et prénoms, son numéro de Sécurité sociale, son adresse mail et, si vous êtes salarié, le code communiqué par votre employeur correspondant à l'activité principale de l'entreprise (code APE). Il suffit ensuite de créer son mot de passe, et il ne restera plus qu'à activer son compte en cliquant sur le lien qui aura été envoyé par courriel. Une fois connecté, vous pourrez consulter la liste des formations que vous avez la possibilité de suivre dans le cadre du compte personnel de formation.

Salariés, reportez votre solde d'heures de DIF sur votre CPF

Votre crédit d'heures de CPF est, pour l'instant, à zéro. Vous devez attendre 2016 pour bénéficier automatiquement des heures acquises en 2015. Mais vous pouvez déjà reporter les heures acquises et non utilisées dans le cadre du DIF en vous connectant à votre espace personnel. Ce solde DIF doit vous être communiqué par votre employeur qui l'aura indiqué sur votre bulletin de salaire de décembre 2014 et/ou qui vous aura remis une attestation écrite avant le 31.1.2015. Conservez ces documents, qui vous seront réclamés pour justifier vos droits.

A savoir

Les obligations de l'employeur

Votre employeur doit organiser un entretien professionnel tous les 2 ans pour évoquer vos perspectives d'évolution professionnelle et faire un bilan des formations que vous avez suivies.

Tous les 6 ans, il doit réaliser un bilan approfondi de votre parcours et s'assurer que vous avez bénéficié de mesures pour améliorer vos compétences et progresser. Si ce n'est pas le cas, vous bénéficierez d'un crédit supplémentaire de 100 heures de CPF (130 heures pour un temps partiel), si votre entreprise compte plus de 50 salariés.

Veillez aussi à utiliser vos heures DIF avant le 31.12.2020. Passée cette date, elles seront perdues. C'est d'ailleurs pourquoi elles seront mobilisées prioritairement, lorsque vous utiliserez votre CPF pour la première fois.

Chômeurs, vous perdez vos heures DIF

En l'état actuel des textes, les demandeurs d'emploi perdent les heures de DIF acquises dans leur dernier emploi. Ils n'auront donc aucune heure créditée sur leur CPF avant d'avoir retrouvé un travail. Il est possible que les partenaires sociaux remédient à ce manque en octroyant un volume d'heures de formation minimale aux chômeurs ayant un projet de formation en 2015.

Un crédit de 24 heures de formation acquis chaque année

Votre compte personnel de formation sera crédité de 24 heures pour chaque année de travail à plein-temps (voire davantage, si un accord dans votre branche professionnelle ou dans votre entreprise le prévoit). Une fois que vous aurez totalisé 120 heures (au bout de 5 ans), vous n'obtiendrez plus que 12 heures par an, jusqu'à atteindre un maximum de 150 heures. Au-delà, vous n'accumulerez plus de nouvelles heures tant que vous n'aurez pas utilisé vos droits. « *Le CPF est rechargeable. Les salariés auront tout intérêt à utiliser les heures acquises pour reconstituer leur capital* », insiste Catherine Dessein, directrice du projet compte personnel de formation de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Vous êtes considéré comme étant employé à temps plein si vous travaillez le nombre d'heures prévues dans l'accord collectif appliqué dans votre entreprise ou, sinon, si vous travaillez 1607 heures dans l'année. Pour les salariés relevant d'une convention de forfait en jours, le nombre d'heures de travail de référence sera de 1607. Quant aux salariés payés à la tâche, ils feront le plein d'heures de CPF s'ils ont perçu, dans l'année, au moins 2080 fois le Smic Horaire (soit 19 989 € en 2015).

Si vous travaillez à temps partiel, vos droits seront réduits proportionnellement à votre durée de travail. Si vous travaillez 1285 heures, par exemple, vous obtiendrez 19,19 heures de formation (24 x 1285/1607), arrondies à 20.

Quant aux absences liées à un congé de maternité (ou de paternité), d'adoption, de congé parental d'éducation, de présence parentale ou de soutien familial, elles seront sans incidence et ne réduiront pas le nombre d'heures de CPF. En revanche, aucune heure ne sera créditée pendant les périodes de chômage. Les chômeurs pourront, bien sûr, mobiliser les heures acquises antérieurement pour se former.

Les listes des formations éligibles sont loin d'être abouties

Les partenaires sociaux et les régions, sous le contrôle de l'Etat, sont en train de sélectionner les formations qu'il sera possible de suivre dans le cadre du CPF. Plusieurs listes coexistent : une liste nationale interprofessionnelle (LNI), deux listes élaborées par chaque région et, enfin, une liste établie par chaque branche professionnelle. La LNI est ouverte à tous les bénéficiaires (salariés ou demandeurs d'emploi) et les listes de branches aux seuls salariés de la branche.

Quant aux listes régionales, l'une concernera les salariés, l'autre les demandeurs d'emploi. «*Ces listes se cumulent. Un salarié a accès aux formations de la LNI, de la liste de sa branche et de la liste de sa région*», décrypte Jean-Pierre Willems, consultant ayant participé à l'élaboration de la LNI. Les salariés n'auront heureusement qu'à se connecter à leur espace personnel pour les consulter.

Ces listes sont loin d'être abouties. La première version de la liste nationale, qui recense 2051 formations, sera actualisée en février, puis en mai ou juin, et en octobre 2015. Cette liste, qui a vocation à compléter des listes régionales et de branche, comporte de nombreuses formations concernant des métiers communs à toutes les

A savoir

Autorisation d'absence

Vous pouvez utiliser votre CPF sans en informer votre employeur si vous vous formez sur votre temps libre. Si vous suivez une formation pendant votre temps de travail, vous devez obtenir son accord sur le contenu et le calendrier de la formation (uniquement sur ses dates concernant une formation du socle commun de connaissances et de compétences ou une validation des acquis de l'expérience).

Votre demande doit lui parvenir 60 jours avant votre départ si elle dure moins de 6 mois, 120 jours si elle dure davantage. Votre employeur a 30 jours pour vous répondre, son silence valant accord.

Un service public gratuit pour vous accompagner

Les salariés et les chômeurs, mais aussi les fonctionnaires et les indépendants, bien qu'ils ne bénéficient pas du CPF, ont accès au nouveau service public de conseil en évolution professionnelle. Cet accompagnement individualisé ne sera pas superflu pour choisir une formation adaptée et s'informer sur sa durée et son coût (ces éléments ne sont pas indiqués sur les listes de formation éligibles). Les CEP aideront aussi à estimer la part de financement assurée grâce au crédit d'heures de CPF et, si cela ne suffit pas, à trouver des financements complémentaires (auprès des régions, de l'employeur…) ou à mobiliser son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation. Vous trouverez une première information sur les services proposés sur les sites de l'Apec (cadres.apec.fr) ou du Fongecif Île-de-France (fongecif-idf.fr).

branches (accueil, secrétariat, achat commercial, comptabilité, finances, gestion, juridique, management, ressources humaines et, prochainement, marketing). « *La liste nationale comporte encore très peu de formations dispensées par des établissements publics, notamment par les universités. Cela s'explique sans doute par le fait qu'elle a été constituée à partir des formations remontées par les branches professionnelles* », analyse Ariane Fréhel, directrice nationale des formations du Cnam, spécialiste de la formation continue des adultes. « *Une trentaine de diplômes parmi les licences professionnelles et les titres du Cnam, soit environ 20 % de notre offre, y figure* », précise-t-elle. La liste nationale doit être également complétée par des certifications et des habilitations de compétences professionnelles, qui doivent avoir été, au préalable, inscrites dans un inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle. «*C'est dans cet inventaire que pourrait figurer, par exemple, le permis de conduire mais aussi des certifications attestant d'un niveau de langue comme le TOEIC ou le TOEFL ou de la maîtrise de logiciels ou de systèmes informatiques qui intéresseront davantage les salariés les mieux qualifiés et les cadres* », précise Mathilde Bourdat, du Cegos.

Votre employeur pourra compléter vos heures de CPF

Le CPF ne remet pas en cause l'obligation qui incombe à votre employeur de vous former dans le cadre de son plan de formation, pour assurer votre adaptation à votre emploi (nouveaux logiciels, compétences nécessaires à de nouvelles fonctions…). Le CPF est, en principe, indépendant de ces actions de formation, et votre employeur ne peut pas vous contraindre à l'utiliser. Vous seul pouvez mobiliser votre CPF. En revanche, votre employeur peut accepter de financer une partie de votre projet personnel et abonder vos heures en l'intégrant partiellement dans son plan de formation. En tout état de cause, vous avez intérêt à vous rapprocher de lui pour savoir s'il existe un accord au sein de votre entreprise. Vous saurez si votre employeur gère lui-même le CPF ou s'il en a délégué la gestion à son organisme paritaire collecteur agréé (Opca), si un abondement des heures est accordé (par exemple aux salariés à temps partiel) ou si un plafond du coût horaire des frais pédagogiques pris en charge est fixé.

Un nouvel interlocuteur, le conseil en évolution professionnelle

Vous pouvez vous adresser gratuitement à un conseil en évolution professionnelle (CEP), qui vous aidera à identifier la formation adaptée à votre projet professionnel ou à monter son financement. Plusieurs organismes se partagent cette mission : les Opacif et Fongecif au niveau national pour les salariés, l'Apec pour les cadres, Pôle emploi pour les chômeurs, les missions locales pour les jeunes et Cap Emploi pour les personnes handicapées. D'autres opérateurs sont désignés par les régions. Cette aide extérieure est indispensable, ne serait-ce que pour connaître les formations qu'il sera possible de suivre avec le crédit de 150 heures. Même si elles figurent sur les listes, certaines formations excèdent la durée de 150 heures et nécessiteront de trouver des financements complémentaires. « *Les certifications du Cnam sont modulables et, pour la plupart, compatibles avec le CPF. Nous proposons des blocs d'enseignements de 50 à 60 heures qu'il est possible de combiner* » précise Ariane Fréhel.

La loi reste très discrète sur le financement des millions d'heures acquises par les salariés, après les premières années de transition. Tout au plus sait-on qu'en l'absence d'accord d'entreprise, ce sera l'Opca de l'employeur qui financera les heures de formation acquises –les frais pédagogiques dont le coût horaire peut être plafonné et les frais annexes (transport, repas, etc.). Et ce, que vous suiviez votre formation sur votre temps de travail ou votre temps libre. Dans ce dernier cas, l'Opca peut prendre en charge les frais liés à la garde d'enfants ou de parents dont vous vous occupez. Si vous vous formez pendant votre temps de travail, votre employeur vous versera votre salaire, son Opca pouvant prendre en charge une partie de votre rémunération (qui ne pourra pas dépasser le coût des frais pédagogiques et des frais annexes).

Le CPF financera la VAE, mais pas le bilan de compétences

La validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet d'améliorer sa qualification professionnelle en convertissant son expérience professionnelle en diplôme ou en certificat professionnel, bénéficie d'un nouveau coup de pouce. Le compte personnel de formation pourra être mobilisé afin de financer les frais d'accompagnement à la VAE, et couvrir ainsi le coût de l'aide dispensée pour monter le dossier et préparer l'audition devant le jury qui valide le diplôme. Et ce, quel que soit le diplôme visé.

Elle sera également plus accessible aux personnes en contrat à durée déterminée, qui n'auront plus de durée minimale à justifier pour demander un congé de VAE.

La réforme va, en revanche, donner un coup de frein aux bilans de compétence qui ne pourront pas être financés par le CPF (toutefois, le congé autorisant une absence pour réaliser ce bilan subsiste).

« Il reste possible de demander un financement à son opacif ou à son employeur, qui pourra l'inscrire dans son plan de formation. Mais, en cas de refus, le salarié devra le financer lui-même », explique Anne Brochec, du BIOP. Et il lui en coûtera alors aux alentours de 1500 €.

Salariés ou demandeurs d'emploi, la marche à suivre

◆Vous êtes salariés

◆Vous êtes demandeur d'emploi

Vous pouvez utiliser votre CPF pour suivre

◆◆Une formation pour acquérir une **connaissance** ou une **compétence fondamentale**

◆◆Un accompagnement à la validation des **acquis de l'expérience** (VAE)

◆◆Une formation de la liste nationale **interprofessionnelle**

◆Une formation de la liste de votre région destinée aux **salariés**

◆Une formation de la liste de votre **branche professionnelle**

◆Une formation concourant à **l'accès à la qualification**

◆Une formation de la liste de votre région destinée aux **chômeurs**

Le conseil en évolution professionnelle à contacter pour monter votre projet

◆L'**Opacif** de votre employeur [1]

◆l'**Apec** [2], si vous êtes cadre

◆**Pôle emploi**

Les acteurs qui pourront financer votre formation

◆Votre **employeur**

◆L'**Opacif** dont dépend votre employeur [1]

◆**Pôle emploi** et les **régions**

◆Le **fonds paritaire** de sécurisation des parcours professionnels [3]

(1) Fonfecif, etc
(2) Agence pour l'emploi des cadres
(3) www. fpspp.org

! Ce qu'il faut retenir !

- Vous devrez activer votre compte personnel de formation (CPF) directement sur Internet (moncomteformation.gouv.fr) c'est à partir de ce site que vous consulterez la liste des formations que vous pourrez suivre.
- Vos heures de DIF (droit individuel de formation) non utilisés ne sont pas perdues. Vous avez la possibilité de les reporter sur votre CPF.
- Vous pourrez vous adresser gratuitement à un conseil en évolution professionnelle qui vous aidera à identifier la meilleure formation et vous indiquera comment la financer.

Source : Le Particulier

Accident de circulation : retard dans l'offre d'indemnisation

Piéton, cycliste, automobiliste ou passager d'une voiture, vous avez été victime d'un accident de circulation et avez été blessé. Vous avez le droit d'être indemnisé rapidement, en application de la loi Badinter du 5 juillet 1985.

La règle de droit

Si vous avez été blessé dans un accident de la route, en tant que piéton, cycliste ou passager d'une voiture, vous avez automatiquement droit à indemnisation, à moins que vous n'ayez commis une faute inexcusable, qui soit la cause exclusive de l'accident. Hormis ce cas rarissime, l'assureur du responsable de l'accident doit prendre en charge la réparation de la totalité de vos préjudices corporels.

A également droit à la même indemnisation tout conducteur d'un véhicule impliqué dans l'accident, à condition d'être déclaré non responsable de l'accident. En revanche, toute faute de conducteur peut limiter, voire exclure, son droit à indemnisation au titre de la loi Badinter. Dès lors que vous êtes indemnisables au titre de cette loi et que vous avertissez l'assureur du responsable de l'accident, celui-ci doit vous présenter une offre d'indemnité au plus tard 3 mois à compter de votre demande.

Toutefois, s'il conteste la responsabilité de l'auteur de l'accident ou si votre dommage n'est pas entièrement quantifiable parce que votre état de santé n'est pas encore stabilisé, il n'est pas obligé de vous faire cette offre mais doit alors apporter une réponse motivée à votre demande dans le même délai de 3 mois.

En tout état de cause, l'offre d'indemnité doit être faite dans un délai maximum de 8 mois à compter de l'accident. Elle doit comprendre tous les éléments indemnisables de votre préjudice, y compris les dommages aux biens lorsqu'ils n'ont pas fait l'objet d'un règlement préalable. Elle a un caractère définitif, si votre état de santé est stabilisé, c'est-à-dire s'il n'est plus susceptible d'évoluer de façon significative, et que vous en avez informé l'assureur dans les 3 mois de l'accident.

Dans le cas contraire, elle est provisionnelle, c'est-à-dire qu'elle peut être modifiée. L'offre définitive doit alors être faite dans un délai de 5 mois à compter du jour où vous aurez informé l'assureur de la stabilisation de votre état de santé. En tout état de cause, c'est le délai qui vous est le plus favorable qui s'applique : par exemple, si votre état de santé est consolidé et que vous avez présenté votre demande d'indemnisation dans le mois qui suit l'accident, l'assureur devra vous adresser une offre dans les 3 mois qui suivent votre demande, c'est-à-dire dans les 4 mois de l'accident.

A ……, le …/…/…

N° de police d'assurance

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Le …/…/…, j'ai été blessé dans un accident de la circulation causé par M. ……. votre assuré. Deux mois après, soit le …/…/…, je vous ai informé de la consolidation de mon état de santé (certificats médicaux à l'appui) et vous ai présenté une demande d'indemnisation.

Je vous rappelle que, dans la mesure où la responsabilité de M. ……. n'est pas contestée et que mon dommage est entièrement quantifié, mon état de santé étant définitivement consolidé, vous étiez dans l'obligation de me présenter une offre d'indemnisation dans un délai de 3 mois à compter de ma demande, soit au plus tard le …/…/…, conformément à l'article L.211-9 du code des assurances. Or, à ce jour, je n'ai toujours rien reçu.

Je vous demande donc de bien vouloir me faire parvenir cette offre dans les plus brefs délais, augmentée des intérêts calculés au double du taux légal, comme le prévoit l'article L.122-13 du code des assurances.

Veuillez agréer…

Signature

En revanche, en cas de demande tardive ou d'absence de demande d'indemnisation, c'est le délai de 8 mois après l'accident qui s'applique.

Tout retard dans la remise de l'offre définitive ou provisionnelle est sanctionné sévèrement : l'assureur doit vous verser des intérêts de retard, calculés au double du taux de l'intérêt légal, sur le montant de l'indemnité. Ces intérêts courent à compter de l'expiration du délai imparti à l'assureur pour présenter son offre jusqu'au jour de l'offre. Mais attention, ce délai peut être suspendu ; ce sera le cas notamment, si vous n'avez pas retourné, au plus tard 6 semaines après sa réception, le questionnaire que l'assureur vous a fait parvenir.

Vos démarches

Si dans les 3 mois suivant votre demande d'indemnisation ou dans les 8 mois après l'accident, vous n'avez toujours pas reçu d'offre d'indemnisation, vous devrez adresser un courrier, de préférence en recommandé avec demande d'avis de réception, à l'assureur du responsable de l'accident.

Dans cette lettre, vous lui rappellerez son obligation de vous indemniser et vous le mettrez en demeure de vous verser les intérêts de retard qui vous sont automatiquement dus.

De même, s'il vous a fait parvenir une offre au-delà des délais impartis mais qu'il a omis de vous verser les intérêts de retard : n'hésitez pas à les lui réclamer.

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/…

N° de police d'assurance

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

J'ai bien reçu votre offre d'indemnisation pour un montant global de …€. Je ne peux cependant pas l'accepter en l'état, car elle ne tient pas compte des intérêts de retard.

Je vous rappelle que la consolidation de mon état de santé a été constatée le …/…/… (soit 4 mois après l'accident) et qu'il vous appartenait de m'adresser une proposition définitive dans les 5 mois suivant cette date.

Or, celle-ci m'est parvenue le …/…/…, soit 6 mois et demi plus tard et n'intègre pas les intérêts de retard qui courent automatiquement en application de l'article L. 211-13 du code des assurances. Il convient donc d'augmenter le montant de l'indemnisation du double de l'intérêt légal, soit de … €.

Je vous demande de bien vouloir me présenter une nouvelle offre intégrant ce calcul.

Veuillez agréer…

Signature

Si le litige persiste

Ce dispositif a pour objet d'accélérer l'indemnisation des victimes. Mais il ne vous empêche pas, à tout moment, d'introduire un référé devant le tribunal pour faire avancer le dossier, en cas d'inaction persistante de l'assureur du responsable. Par ailleurs, vous pouvez toujours saisir le tribunal si vous n'êtes pas d'accord sur le montant de la proposition de l'assureur, en particulier s'il n'accepte pas –ou mal- d'indemniser certains postes des préjudices que vous avez subis : esthétique, d'agrément (par exemple, vous ne pouvez plus pratiquer votre sport favori), au titre des souffrances physiques et psychiques supportées du fait de l'accident, etc. A noter que la fixation de l'indemnité par le juge ne vous empêche pas de percevoir les intérêts de retard : ils s'appliquent de plein droit sur la somme allouée par le tribunal, jusqu'au jour où le jugement devient définitif.

Un militant CFTC au Népal

Le 25 avril 2015, un séisme de magnitude 7,9 a frappé le Népal, l'épicentre est situé à 80 km à l'ouest de Katmandou, faisant plus de 6000 morts et plusieurs dizaines de milliers de blessés.

L'Association « Electriciens sans frontières », qui intervient au Népal depuis une dizaine d'années pour l'accès à l'eau et à l'électricité, connaît bien le terrain. Elle a immédiatement organisé une mission d'aide et de soutien technique et humanitaire aux ONG dans cette région dévastée, grâce aux bénévoles de l'association qui se sont mobilisés sans hésitation pour apporter une aide durable aux populations sinistrées.

Pascal JUNG, électricien à ErDF Thionville, demeurant à Walschbronn dans le pays de Bitche en Moselle, et militant CFTC, est arrivé le 4 mai à Katmandou accompagné de Maxime SCHMITT des Hautes-Alpes, en renfort de l'équipe déjà sur place. La hiérarchie d'ErDF a consenti à les détacher pour participer à cette mission ; la moitié du temps en mécénat de compétence, le reste sur leurs congés.

Trois semaines durant, Pascal JUNG a vécu sa première mission humanitaire. Il a aidé à installer des groupes électrogènes dans les camps de réfugiés, les hôpitaux de fortune, les stations de pompage d'eau, les principales zones de vie. Une intervention qui consistait également à sécuriser les accès dans le village en installant des projecteurs à led avec panneaux photovoltaïques. Des sponsors ont permis d'acheminer trois palettes d'équipement électrique par avion.

Sur place, les transports sont désorganisés, les routes peu praticables. Seuls quelques rares hélicoptères participent à des reconnaissances.

Après 10 jours au Népal, Pascal a vécu le second tremblement de terre. Plus de 80 % des maisons ont été détruites, le village de Laprak ne pourra pas très certainement être reconstruit au même endroit compte tenu des dégâts et de la dangerosité du site. Les habitants vont devoir se déplacer vers Barpak et vivre longtemps dans leurs abris de fortune.

Il y avait un réel besoin de communication, c'est dans ce but que des installations électriques ont été placées pour recharger les téléphones portables. Dès le premier jour, en l'espace de trois heures, plus de 400 téléphones ont été rechargés.

Installation de lampadaires photovoltaïques à Barpak

Équipement de lampadaires photovoltaïques

La tâche des membres bénévoles d'Electriciens sans Frontières est immense. Pascal a travaillé sur les chantiers jugés prioritaires. Une mission très exigeante humainement mais avant tout riche en rencontres et expériences de vie uniques.

Il en est revenu transformé !

« J'ai pris une claque dans la figure. J'ai vu des gens qui n'ont plus rien, mais qui restent généreux et hospitaliers. Ils sont tous solidaires, ils vivent tous la même galère. Vivre ce traumatisme aide à relativiser. »

« Nous les européens, confie Pascal, nous nous plaignons pour trois fois rien. Au boulot, dès que les conditions sont un peu défavorables, nous râlons. Ces gens-là, qui ont vécu deux tremblements de terre en deux semaines, ne se plaignent jamais. »

Sur trois semaines, avec abnégation, il a séjourné dans différents villages. Levé à 5h30, des journées de 12 à 15 heures de travail. Il en est revenu éreinté.

Pascal JUNG ainsi que les membres de l'association « Electriciens sans frontières » présents sur place ont donné à cette population sinistrée la force et l'espoir pour avancer, surmonter et reconstruire, avec l'aide des ONG et de tous les bénévoles.

Pascal JUNG
Militant du Syndicat IEG de Moselle

Martine ULTSCH

Partage du repas avec des réfugiés à Laprak

Un mineur de Lorraine...

Jean CRESPOLINI est né le 26 avril 1934 à Arezzo en Italie. Son prénom de naissance était Italo, il grandit dans une famille modeste de deux enfants. Il a fréquenté l'école de sous-officiers de Civita-Vecchia près de Rome et s'est engagé dans l'armée italienne entre 1952 et 1955. Il a travaillé dans un cabinet d'assurance d'Arezzo jusqu'en 1957 et poursuivit sa carrière professionnelle comme maçon.

Il a pris la décision de venir travailler en France, et c'est ainsi qu'il arriva le 4 janvier 1958 à Metz en Moselle et s'installa à Faulquemont. Il a travaillé dans diverses entreprises de BTP, puis aux usines Gerlach de Bouzonville jusqu'en 1961. Il épousa Christiane en 1962, ils eurent 3 enfants.

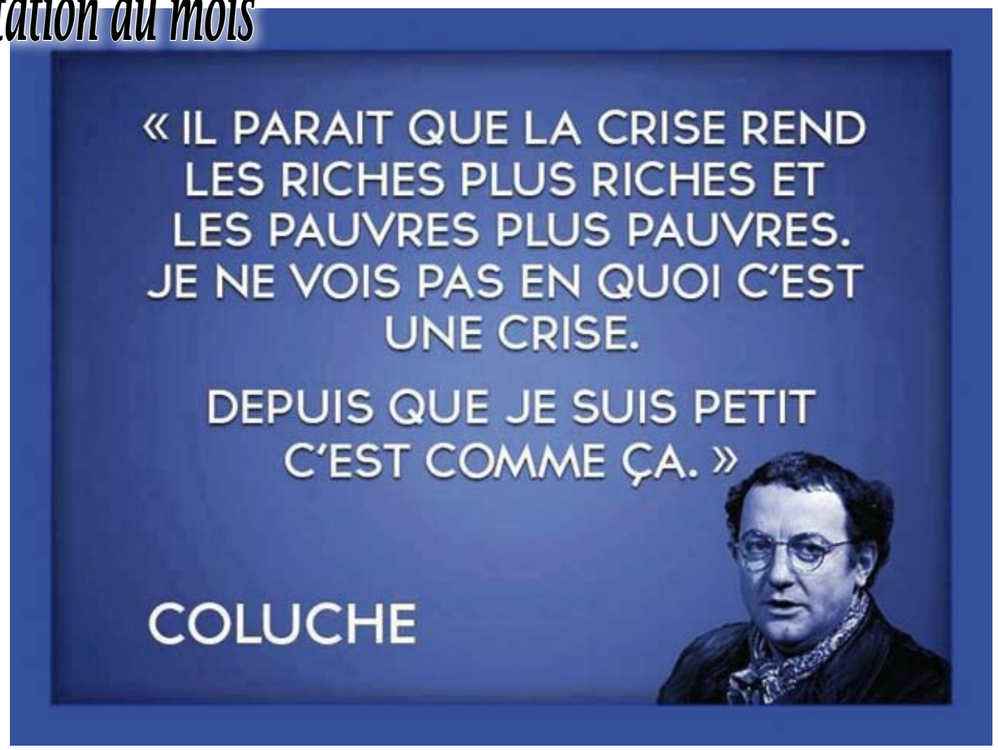
Jean adhéra au Syndicat des Mineurs CFTC en 1961, dès son entrée aux Houillères du Bassin de Lorraine (HBL) où il fut d'abord trieur de charbon, puis piqueur. Il y travailla jusqu'à sa retraite en 1989.

De 1967 à 1989, il fut membre du conseil du Syndicat des Mineurs CFTC et en 1989, à sa retraite, il devint membre du conseil du Syndicat des Retraités, Veuves et Invalides CFTC des HBL, comme Vice-Président en 1991. Il a été naturalisé français en 1976.

Il fut responsable CFTC au puits Reumaux et élu de 1968 à 1989 au comité d'établissement et siégea au CHSCT. Il fut aussi membre de la commission des logements du secteur Merlebach-Cuvelette-Ste-Fontaine de 1966 à 1989. De 1982 à 1989, il fut élu administrateur de la Société de Secours Minière de Sarre et Moselle. Egalement élu CFTC au comité d'établissement de Merlebach, il fit plusieurs mandats au poste de suppléant.

Lors de la grande grève de 1963, il fut l'un des animateurs en organisant des piquets de grève au puits Reumaux. Il participa aux événements de mai 1968 et à toutes les grèves lancées ou soutenues par la CFTC.

La citation du mois



Formation fédérale à Freyming-Merlebach

La formation fédérale de rentrée s'est tenue à Freyming-Merlebach, à l'Hôtel Moderne, du 7 au 9 septembre 2015.

Une dizaine de stagiaires ont suivi avec intérêt les enseignements de Maurice STELLA sur la FIME (Formation Initiale des Mandatés et Elus), afin d'acquérir les notions de base de la négociation et de la communication.

Joseph MUNICH, Responsable Formation de la Fédération CFTC-CMTE et son adjoint Patrice UREK, ont encadré ces trois journées

La Fédération, dans l'objectif 2017, donne les moyens à ses militants de développer la CFTC dans les entreprises, car la Représentativité se gagne sur le terrain.

M.U.

Plan de formation 2015

Chers Amis,

Une année bien remplie se termine, voici les deux dernières formations organisées par la Fédération CFTC-CMTE pour l'année 2015.

Si vous ne pouvez participer à une formation à laquelle vous êtes inscrit, merci de prévenir le plus rapidement possible le Secrétariat Formation de votre absence.

Nous comptons sur vous !

Joseph MUNICH
Patrice UREK

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

Décembre 2015
01/12/2015 au 03/12/2015
Forbach
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 :
Joseph MUNICH
Patrice UREK

Plan de formation 2016

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 !

Joseph MUNICH
Patrice UREK

Janvier 2016
13/01/2016 au 15/01/2016
FORBACH
FIME

Février 2016
3/02/2016 au 5/02/2016
Fédération PANTIN
COSIMO-INARIC

Mars 2016
2/03/2016 au 4/03/2016
DIJON
C.E.

Avril 2016
6/04/2016 au 8/04/2016
BERCK
Élections professionnelles

Mai 2016
11/05/2016 au 13/05/2016
LE HAVRE
Développer sa section

Juin 2016
15/06/2016 au 17/06/2016
FORBACH
CHSCT

Septembre 2016
14/09/2016 au 16/09/2016
DIJON
C.E.

Octobre 2016
12/10/2016 au 14/10/2016
ST-MAURICE S/MOSELLE
Communication écrite

Novembre 2016
16/11/2016 au 18/11/2016
LIÉVIN
Risques psychosociaux

Décembre 2016
7/12/2016 au 9/12/2016
Fédération PANTIN
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 :

Joseph MUNICH
Patrice UREK

La **santé** GAGNE l'**entreprise**

Êtes-vous apte à la pratique du sport qui vous plaît ?

Vouloir faire du sport est une chose, y être apte physiquement en est une autre. C'est au médecin traitant qu'il revient d'établir le certificat médical, indispensable pour la délivrance de la licence sportive ou la pratique d'un sport en compétition.

Le certificat médical nécessaire à la pratique d'un sport en club (licence sportive) ou en compétition est obligatoire. Ce « feu vert » délivré par le médecin ne se signe pas à la va-vite entre deux patients mais réclame un examen clinique attentif et un interrogatoire minutieux.

Une absence de contre-indications

Le certificat médical ne valide pas l'aptitude du patient à pratiquer son sport, mais l'absence d'une contre-indication qui rendrait sa pratique dangereuse : plongée en cas d'asthme, squash et obésité, sports de combat et fragilité osseuse génétique, épilepsie et escalade… vous l'aurez compris, le médecin traitant est le mieux placé car il connaît vos antécédents médicaux et familiaux et votre état de santé actuel.

Bilan cardiovasculaire…

Prévenir l'arrêt cardiaque, secondaire à un infarctus ou à un trouble grave du rythme cardiaque, est la priorité du médecin qui va s'attacher à mesurer la tension artérielle, ausculter le cœur, palper le pouls et bien entendu, à rechercher les facteurs de risques cardiovasculaires qui font craindre une obstruction des artères coronaires : hypertension artérielle, diabète, surpoids, cholestérol, tabagisme et excès d'alcool.

… et dépistage d'anomalies du squelette

L'examen clinique doit être complet. Le médecin va rechercher des anomalies squelettiques susceptibles d'entraîner un risque médical lors de la pratique du sport concerné, comme l'existence d'une hernie discale, d'une scoliose ou d'une jambe plus courte.

Recours au spécialiste

Et rien n'empêche le médecin de recourir à une analyse sanguine si besoin ou à un spécialiste en cas de doute : cardiologue (tests d'effort) ou pneumologue (tests respiratoires). Reste également le médecin du sport, plus apte à conseiller le patient lors de sa pratique sportive.

Plus d'informations sur : www.lasantegagnelentreprise.fr

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° Siren 538518 473. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris. DirCom - 01/15 - © Thinkstock

02 47 60 57 42
olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
www.protection-sociale-entreprise.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Harmonie Mutuelle, spécialiste de la protection sociale en entreprise, 1re mutuelle santé de France.

Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre santé
www.harmonie-mutuelle.fr

L'expertise mutualiste
au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

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

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

- **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

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

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

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

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

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

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

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

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

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

MUTEX - l'alliance mutualiste

ADREA mutuelle · apréva · Chorum · EOVIMCD mutuelle · Harmonie mutuelle · mutuelle OCIANE · MUTUALITÉ FRANÇAISE

15207 - PAO Mutex - 04/2015 - Mutex, RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon cedex - Crédit photo : Thinkstock