



Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

Bonnes Vacances



n°80 Mai-Juin-Juillet 2016 - Prix 1€





La généralisation de la couverture frais de santé : les nouveautés 2016

Depuis quatre années les conditions de mise en place et de couverture liées aux complémentaires santé ne cessent d'évoluer. Plus récemment, la loi de Financement de la sécurité sociale* pour 2016 a introduit de nouvelles mesures d'application immédiate.

*Loi n°2015-1702 du 21/12/2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, publiée au JO le 22 décembre 2015

Une contribution patronale minimale de 50 % pour tous les régimes frais de santé obligatoires :

L'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale dispose que l'employeur assure au minimum la moitié du financement de la couverture collective à adhésion obligatoire des salariés en matière de remboursement complémentaire des frais de santé, et ce :

- quand bien même la couverture souscrite serait supérieure à la couverture minimale (panier de soin) ;
- quand bien même le régime mis en place à titre obligatoire serait un régime couvrant les ayants droit (couverture famille).

Complémentaire santé : un nouveau cas de dispense

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois peuvent se prévaloir de plein droit d'un nouveau cas de dispense et refuser, à leur seule initiative, d'adhérer au régime frais de santé obligatoire. Les salariés concernés doivent néanmoins

justifier du bénéfice d'une couverture frais de santé respectant les exigences des contrats responsables.

L'instauration d'un « chèque santé » à la charge de l'employeur :

Afin de permettre le financement de la couverture frais de santé de salariés en situation de « précarité » et n'adhérant pas au régime obligatoire existant au sein de l'entreprise, la loi prévoit l'instauration d'un « chèque santé » à la charge de l'employeur.

Ce « chèque santé » représentera le coût qu'aurait supporté l'entreprise si les salariés concernés avaient adhéré au régime obligatoire.

Sous réserve de justifier du bénéfice d'une couverture respectant les exigences des contrats responsables, sont concernés :

- les salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de mission dont la durée est inférieure ou égale à 3 mois ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée dont la durée effective du travail prévue à ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Les salariés en contrat à durée déterminée visés ci-dessus et ayant fait valoir la nouvelle faculté de dispense applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pourront bénéficier de plein droit de ce « chèque santé » (dans les conditions posées à l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale).

En revanche, pour les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, le bénéfice de ce « chèque santé » sera conditionné à la signature d'un accord collectif (branche ou, à défaut, entreprise) prévoyant leur exclusion de la couverture obligatoire et le financement de l'obligation de couverture de ces populations par la voie du « chèque santé ».

A titre temporaire, la loi prévoit que jusqu'au 31 décembre 2016, l'employeur pourra utiliser la voie de la décision unilatérale pour assurer la couverture de ces populations de salariés au moyen du « chèque santé ». Cette faculté n'a qu'une portée pratique très limitée compte tenu de son caractère temporaire et des conditions posées par la loi.



Harmonie mutuelle

En harmonie avec votre santé

protection-sociale-entreprise.fr

Olivier D'ORSO
02 47 60 57 42
olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr



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



Le mot du Président



Cher(e)s Ami(e)s

La France est à nouveau endeuillée par l'effroyable attentat commis à Nice le jour de la Fête nationale.

La Fédération CMTE est consternée par ce massacre inqualifiable, qui a encore visé notre pays ainsi que de nombreuses familles, innocentes victimes et blessés dont un grand nombre d'enfants venus profiter des festivités de cette Fête nationale.

La Fédération CMTE s'associe à la peine des familles des victimes et condamne fermement cet acte de terrorisme et de barbarie inhumaine.

Nous saluons également l'action des forces de l'ordre, des pompiers, des équipes de secours et tous ceux qui sont intervenus de près ou de loin pour apporter un soutien lors de ce malheureux attentat.

À quel moment allons-nous sortir de cette insécurité permanente ?

Et voilà, la loi travail vient d'être adoptée pour la troisième et dernière fois avec l'arme absolue du gouvernement, le 49/3. Maintenant, nous allons attendre la parution des circulaires explicatives qui risque de prendre un peu de temps (entre 6 et 8 mois). Je suis impatient de connaître l'interprétation qu'en feront nos employeurs !

Afin d'avoir un suivi de l'application éventuelle de cette loi travail dans nos entreprises, je vous demande, cher(e)s ami(e)s, de nous faire remonter toutes dérives qui peuvent être appliquées ou interprétées par vos employeurs, ou bien ce qui semble contraire au code du travail et à l'intérêt des salariés.

N'hésitez pas à utiliser l'adresse mail : contact@cftc-cmte.fr

Cette veille nous permettra de réagir rapidement auprès des Pouvoirs publics

Grâce à l'investissement de l'ensemble de ses membres et de son personnel (syndicats compris), je suis heureux de vous annoncer que notre Fédération CMTE a obtenu sa certification des comptes 2015.

Encore une fois, notre Fédération CMTE est renforcée dans son professionnalisme ayant comme objectif de continuer à gagner les élections professionnelles dans nos entreprises en démontrant que la CFTC est forte et solide.

Mais rien ne pourrait se faire sans l'investissement au quotidien de nos militants, adhérents et syndicats.

Grâce à vous, cher(e)s ami(e)s, notre Fédération CMTE est armée pour aborder l'avenir sereinement et je vous en remercie vivement.

Je vous souhaite de passer un bel été et de bonnes vacances en famille.

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

Sommaire



Socialement responsable

- ➔ Le mot du Président - p. 3
- ➔ Le dossier du mois - p. 4-5
 - Parlons du Textile
- ➔ Actualités sociales - p. 6 à 10
 - Les Robots vont-ils nous remplacer
 - Manifestation à Metz
 - Cumul Emploi/Retraite CNIET et Mineurs
 - Continental Sarreguemines
 - Les dangers du travail de nuit
- ➔ Des Chiffres et des Dettes - p. 11-12
- ➔ Le Billet d'humeur - Brève p. 13
- ➔ L'avis des nôtres - des autres p. 14
- ➔ Europe International - p. 15-16
- ➔ Brèves'éco p. 17
- ➔ Les Infos Utiles - p. 18 à 22
 - Le Compte prévention de la pénibilité
 - Des lettres pour régler vos litiges
 - L'étiquetage des pneus neufs
- ➔ La vie du mouvement - p. 23 à 26
 - Conseil de la Chimie
 - Les Mineurs de Lorraine à Pantin
 - Formations fédérales
 - Plan formation



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. : 0221 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

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

Dépôt légal :
3^e trimestre 2016

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

Le dossier du mois

Parlons du Textile

Nom donné à tout matériau susceptible d'être tissé

De tout temps, l'industrie textile regroupe l'habillement, la haute couture, la fourrure, le linge de maison, le cuir, la chaussure, la maroquinerie, l'ameublement, la location de linge, les blanchisseries industrielles, et autres activités connexes.

Depuis une quarantaine d'années, le textile a subi une dégradation progressive des emplois passant de 670.000 à 110.000 actuellement.



Le textile se décompose de différentes matières :

- **les fibres naturelles** : le coton, le chanvre, le lin, le bambou.
- **Les fibres animales** : la laine, le cashmere, l'angora, l'alpaga, la soie.
- **Les fibres synthétiques** : le polyester, le polyamide et le nylon, l'acrylique, l'élasthanne obtenus par synthèse de composés chimiques provenant majoritairement d'hydrocarbures ou d'amidon qui sont mélangés à des fibres naturelles.
- **Le textile artificiel** : le modal, la viscose, la rayonne, cellulose de bois remaniée avec des traitements chimiques.
- **Le textile à usages techniques** : fibres et tissus mélangés à des composites comme des fibres d'inox, cuivre, carbone, verre, silicium amorphe et de cellules polymères. Ces applications contribuent à la diversification du textile traditionnel comme le carbone et le kevlar que l'on retrouvera dans l'aéronautique, le géotextile et autres industries de pointe. Appelés aussi textiles innovants et intelligents, ils ne compensent que pour une infime partie au déclin du textile en France.

Le secteur du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure compte 82.300 salariés

Le cuir est un produit naturel issu de la peau de n'importe quel mammifère, reptile, poisson, obtenu grâce à un procédé qu'on appelle le tannage, qui est la transformation des peaux en cuir.

Le tannage comprend trois phases

Le salage où les peaux fraîches sont salées afin de ralentir le développement des micro-organismes.

Le tannage végétal où la peau est traitée avec des tannins végétaux extraits de l'écorce de certains arbres.

Le tannage minéral où la peau est traitée à l'aide de sulfate de chrome.

Pour améliorer la qualité du cuir obtenu par le tannage, on procède au processus de teinture ainsi qu'au graissage du cuir obtenu.

Analyse du secteur textile

En quarante ans, les volumes importés ont fortement augmenté, se substituant essentiellement à la production nationale.

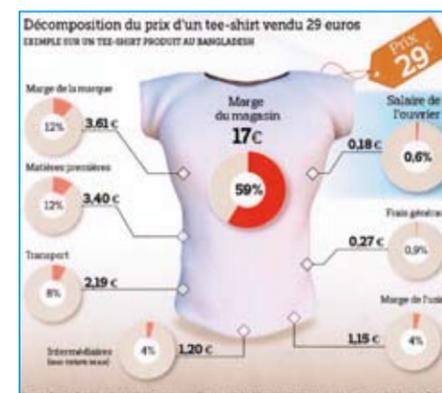
En 1970, la valeur de la production française représentait 70% des ventes totales d'habillement et de cuir, alors qu'en 2010 elles ne représentent plus qu'un quart.

Si la part de la production nationale chute, ce n'est pas seulement à cause de l'essor des importations, c'est aussi parce que les marges commerciales augmentent. Les industriels et les entreprises commerciales recourent de plus en plus à la sous-traitance étrangère, ce qui entraîne souvent une substitution entre production nationale et marges commerciales.

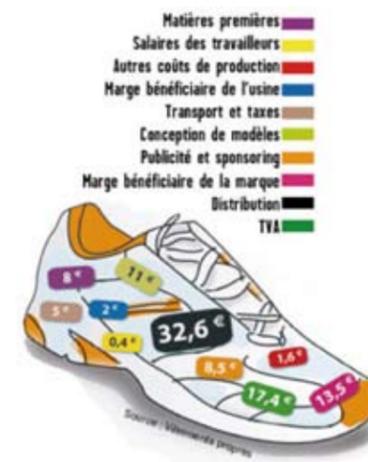
Le dossier du mois

Exemples :

le prix du tee shirt



Décomposition du prix d'une paire de baskets vendue 100 €



La dépense de vêtements et de chaussures a une part plus faible dans le budget des ménages, c'est aussi parce que leurs prix ont augmenté moins vite que l'inflation d'ensemble.

Les baisses des volumes résultent de l'évolution de l'offre.

Les circuits de distribution se sont transformés : les hypermarchés et super-

marchés généralistes sont apparus.

Dans le même temps, la distribution s'est concentrée avec le développement des chaînes d enseignes et de grandes surfaces du fait d'importations en provenance de pays à faible coût de main-d'œuvre.

Quelques dates qui ont contribué à l'ouverture du commerce extérieur :

1986 : Les quotas d'exportation des textiles ont été progressivement levés.

1994 : Levée des accords de Marrakech qui mettaient fin aux restrictions quantitatives pour l'ensemble des pays de l'OMC.

2001 : Adhésion de la Chine à l'OMC.

2005 : Les quotas sont complètement démantelés.

Comment préserver l'emploi ?

2006 : Remise en place de quotas sur une dizaine de catégories de produits.

2008 : Suppression des quotas sur la dizaine de produits restants.

La libération du secteur textile-habillement a engendré pour les pays sous-traitant des conditions de travail inacceptables ainsi qu'un non-respect des engagements de l'OIT.

Le plus grand accident industriel que le secteur textile ait jamais connu s'est produit au Bangladesh le 24 avril 2013.

Ce drame a tué 1133 personnes et a fait plus de 2500 blessés, lors de l'effondrement du bâtiment dont la police industrielle avait ordonné la fermeture de celui-ci après avoir constaté d'importantes fissures.

Les propriétaires ayant fait pression sur les ouvriers pour qu'ils reprennent leur travail, ces derniers, craignant de perdre leur emploi sont restés sur leur poste de travail.

Au Bangladesh :

- On reçoit généralement son salaire avec retard.
- Le paiement des salaires est utilisé comme moyen de pression.
- Au Bangladesh, comme dans d'autres pays producteurs de vêtements, les salariés ne peuvent pas risquer de prendre congé en raison des conditions de travail dangereuses ou de problèmes de santé de peur de perdre leur emploi.
- La répression des droits syndicaux.
- Pour l'Organisation internationale du travail, la liberté d'association et de négociation collective sont deux droits fondamentaux de tous les travailleurs dans le monde.
- Les rapports de la Fédération syndicale internationale industrielle montrent que dans la région de Dacca, sur 26 syndicats qui remplissent les conditions d'une représentation majoritaire dans l'entreprise, un seul a jusqu'à présent obtenu son enregistrement officiel.
- Des centaines de leaders syndicaux, qui ont soumis une demande d'enregistrement aux autorités ont perdu leur emploi.
- Pour empêcher l'émergence de syndicats rien de mieux que l'intimidation, la discrimination, le licenciement, l'inscription sur une liste noire.
- Les contrats de libre échange ne doivent pas avoir comme finalité de se garantir de confortables matelas.

L'éloignement de ces pays et leurs conditions de travail ne doivent pas être pour nous qu'une simple compassion.

Nous devons TOUS sans exception et aussi dans toutes circonstances nous remémorer et réfléchir sur :

LA NOTION DE DIGNITE DE LA PERSONNE HUMAINE

Le Secteur Textile et Paul FIASCHI

Les robots

vont-ils nous remplacer ?

Qui aurait pensé qu'une intelligence artificielle aurait pu battre le champion mondial du jeu de « GO » (Lee Sedol), ce jeu très complexe où on pensait que l'homme ne pourrait jamais se faire battre par une machine. Désormais, les ordinateurs et les robots sont capables de faire des miracles, disons des tâches de plus en plus élaborées.

Question ?

Est-ce que l'emploi sera menacé ? D'après d'éminents spécialistes, 52 % sont enclins à croire qu'on créera dans ce domaine plus d'emplois qu'on en détruira, 48 % sont d'avis contraire. Voilà on en vient sur ce sujet si controversé. La robotisation et l'informatique ont débuté dans les années 60. Mais selon les économistes le monde serait à la veille d'une nouvelle révolution industrielle beaucoup plus rapide que les précédentes.

Pour les experts, en 2025, un quart des tâches automatisables dans l'industrie seront réalisées par des robots, contre 11 % aujourd'hui. Une raison à cela, le numérique associé à la robotique. Dans la maintenance, des robots inspectant des installations ; dans la presse, l'intelligence artificielle réalise des traductions ; en médecine, la chirurgie des opérations ; la voiture sans chauffeur... 42 % des métiers ont un risque élevé d'être automatisés. D'après l'étude du forum économique de DAVOS en 2016, les pertes d'emplois dans les quinze premières économies mondiales excéderont les créations de 5 millions. Pour autant, il ne faut pas sombrer dans le pessimisme, si la France réussissait à s'adapter (formation, flexibilisation...), les créations égaliseraient les destructions de postes.

Pour les économistes, selon le processus de destruction créatrice « Schumpeter » la 4^{ème} révolution industrielle détruira des emplois mais en générera aussi... Ouf !!!

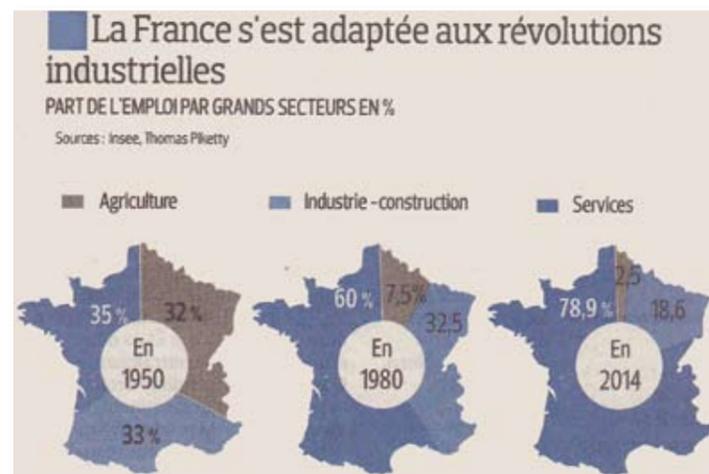
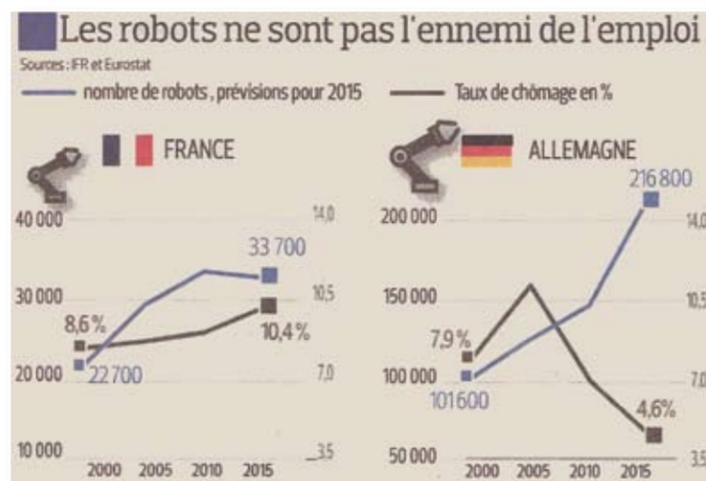
Le premier gisement de postes se trouve dans les secteurs produisant, installant et contrôlant les robots et l'intelligence artificielle. Les gains de productivité liés à l'automatisation profiteront-ils aux ménages ?

Qui aurait pu prévoir en 1950 que des milliers d'emplois seraient créés dans les parcs d'attractions, les instituts de beauté ou la téléphonie.

Gagnera-t-on le combat de la course à la création ?

Autant de défis à relever pour les politiques...

Source : Le Figaro



La CFTC

manifeste à Metz

Le 9 juin 2016, près de 400 manifestants ont battu le pavé de Metz. La CFTC, sur le plan régional, était présente avec l'intersyndicale CGT, FO, CFTC, CFE-CGC FSU et FCR pour revendiquer une revalorisation du pouvoir d'achat ainsi que le retrait des mesures fiscales injustes qui pénalisent les retraités et veuves.

Une délégation de l'intersyndicale a été reçue à la Préfecture. La CFTC était représentée par Serge BRETTAR, Secrétaire de l'UDIR CFTC 57, et Kurt SCHIRLE, Secrétaire adjoint de l'UNAR CFTC et Président du Syndicat des Mineurs de Lorraine.

Kurt SCHIRLE a présenté les revendications suivantes pour la CFTC :

- Le rattrapage du pouvoir d'achat perdu sur les pensions et l'abrogation des mesures fiscales régressives contre les retraités
- L'augmentation des pensions directes et de réversion ainsi que la suppression des conditions de ressources dans le régime général.
- L'amélioration du pouvoir d'achat des retraités, et aucune pension inférieure au SMIC pour une carrière complète
- Le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1^{er} janvier de l'année en prenant en compte l'évolution des salaires moyens
- La mise en œuvre de la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement avec la prise en charge de la perte d'autonomie par la sécurité sociale
- Le développement et renforcement des services publics indispensables à une vie digne, en particulier dans le domaine de la santé et de l'aide à la personne.

« La CFTC est fortement déçue du peu de considération que les pouvoirs publics accordent à environ 16 millions de retraités. Depuis maintenant plus de 30 mois, notre pouvoir d'achat diminue sous le double effet du quasi blocage des pensions et retraites complémentaires, et des mauvaises mesures fiscales. En matière de fiscalité, le gouvernement a confirmé sa volonté de mettre fin à la 1/2 part fiscale supplémentaire pour la majorité des contribuables célibataires, divorcés ou veufs, vivant seuls, n'ayant pas d'enfants à charge et ayant au moins un enfant majeur. Il a confirmé aussi qu'il maintient l'imposition des majorations de retraite pour les parents d'au moins 3 enfants, ce qu'il a décidé à partir des revenus de 2014. Beaucoup de retraités ont perdu des exonérations en matière d'impôts locaux ou de cotisations sociales. Ces deux mesures s'ajoutent à la taxe de 0,3 %, dite CASA, pour faire payer par les retraités l'aide à l'autonomie.



Alors que le gouvernement rabâche dans les médias que maintenant « la relance est revenue », que « ça va mieux », la situation des retraités ne cesse de se dégrader. Faut-il rappeler que cette population de retraités, qui n'ont que tardivement bénéficié des 35 heures, de la 5^{ème} semaine de congés payés ou des RTT, ont acquis des droits qu'il faut respecter. Les retraités ont le droit de vivre convenablement. La retraite n'est pas un privilège ou une prestation sociale. Elle est un droit obtenu par le travail et son niveau est directement le résultat des rémunérations perçues pendant la carrière. Près de 10% des retraités vivent sous le seuil de pauvreté. Alors que le gouvernement maintient les baisses d'impôts pour les entreprises et les plus riches, droit dans ses bottes, il refuse le rétablissement de la demi-part supplémentaire et le rétablissement de la non-imposition des majorations de pension ! La TVA est bien lourde pour les retraités, surtout les plus basses. C'est bien l'impôt le plus injuste. Nombre de retraités n'ont même plus les moyens de se soigner. Comment accepter que des milliers de retraités soient obligés de reprendre un travail pour survivre ? La France est un pays riche et, pourtant, les inégalités ne cessent de se creuser.

Pour ne pas subir, nous devons agir. Nous devons faire sentir notre poids dans la société. Nous devons être respectés par les pouvoirs publics. »

Parmi les manifestants, les mineurs de Lorraine CFTC ont marqué ce défilé par leur présence, dans la tradition des grandes manifestations et dans l'espoir que leurs revendications ne resteront pas vaines.

Martine ULTSCH



Cumul Emploi Retraite...

Pour les retraités de la CNIEG

Vous êtes nombreux à poursuivre une activité professionnelle tout en percevant une retraite de la CNIEG. Vous êtes alors soumis à des règles qui vous permettent un cumul libéralisé (sans limite) ou un cumul plafonné.

Dans tous les cas, **vous devez informer la CNIEG** de votre reprise d'activité ainsi que de tout changement dans votre situation : en effet, passé l'âge légal de départ à la retraite au régime général (consultez le tableau ci-contre), le paiement de votre pension peut être suspendu.

Le cumul libéralisé (sans limite)

Le cumul intégral de la pension de retraite avec des revenus d'activité est autorisé sans restriction, sous réserve de remplir cumulativement les 2 conditions suivantes :

- avoir liquidé ses pensions de vieillesse personnelles auprès de la totalité des régimes légaux, de base et complémentaires, français et étrangers, ainsi que des régimes des organisations internationales dont vous avez relevé : vous devez alors cesser l'ensemble de vos activités, condition qui n'empêche pas de reprendre une activité même chez le dernier employeur,
- avoir l'âge légal de départ à la retraite du régime général (*) et justifier de la durée d'assurance exigée pour obtenir la pension à taux plein au régime général OU avoir l'âge du « taux plein » du régime général (**) quelle que soit la durée d'assurance acquise.

Le cumul plafonné

Si les conditions ci-dessus pour bénéficier d'un cumul libéralisé ne sont pas toutes remplies, le cumul de revenus d'activité avec une pension de vieillesse personnelle peut être autorisé dans la mesure où :

le revenu brut mensuel soumis à CSG de la nouvelle activité, ajouté au total des pensions personnelles brutes mensuelles, est inférieur à la moyenne mensuelle des revenus bruts soumis à CSG des trois derniers mois d'activité pré-

Pour les anciens mineurs



Les anciens mineurs relevant de l'AN-GDM sont exemptés de la réforme du cumul emploi-retraite, suite à la parution du décret 22016-513 du 26 avril 2016.

Cette dérogation les autorise à percevoir leur retraite des mines tout en poursuivant une activité salariée leur permettant d'ouvrir des

droits à retraite, ce jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite, tous régimes confondus.

Il va de soi qu'une fois l'âge légal de 62 ans atteint, s'ils poursuivent une activité, leurs cotisations vieillesse seront versées à fond perdu.

Vous Syndicat reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

La liquidation d'une pension, désormais dans n'importe quel régime de retraite de base français, légalement obligatoire, suppose de mettre fin à l'ensemble de ses activités (ce qui n'interdit pas, comme actuellement, de reprendre la même activité ensuite).

Les cotisations vieillesse sur le revenu d'activité **ne généreront plus de droits nouveaux à la retraite.**

Pour de plus amples informations ou si votre situation ne correspond pas aux situations énoncées ci-dessus, nous vous invitons à contacter la CNIEG. **Dans ce cas, pour faciliter l'étude de votre dossier, nous vous remercions de vous munir des informations suivantes :**

la date de reprise de votre nouvelle activité et le régime de retraite auprès duquel vous êtes affilié au titre de cette activité;

le montant des revenus professionnels afférents à cette activité;

les 3 derniers bulletins de salaires des Industries Electriques et Gazières;

les notifications de pensions vieillesse de tous les régimes de retraite, de base et complémentaires, qui vous servent une pension.

N'hésitez pas à consulter le site www.cnieg.fr ou à contacter votre syndicat.

Source : Lettre d'information de la CNIEG



Date de naissance	Age légal de départ à la retraite du régime général (*)	Age d'obtention du taux plein du régime général (**)	Durée d'assurance et périodes reconnues équivalentes nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au régime général
En 1950	60 ans	65 ans	162 trimestres
Du 01/01 au 30/06/1951	60 ans	65 ans	163 trimestres
Du 01/07 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	163 trimestres
En 1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois	164 trimestres
En 1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois	165 trimestres
En 1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois	165 trimestres
En 1955 - 1956 - 1957	62 ans	67 ans	166 trimestres

Chez Continental, la CFTC fait à nouveau la Différence

La CFTC chez Continental est un Syndicat à visage humain. Pour Jacques SIEBERT, Président du Syndicat, on n'a pas le droit de considérer les salariés intérimaires comme des sous-ouvriers. Par nos actions, nous voulons les aider à retrouver une dignité légitime et une reconnaissance de la part de la hiérarchie. Accueillir, conseiller, assister et défendre les salariés en travail temporaire fait aussi partie du mandat de chaque délégué à la CFTC.

La CFTC Continental mène, en effet, depuis fin mai, une action d'information en direction des presque 200 intérimaires travaillant dans l'usine de pneumatiques de Sarreguemines. Une première opération de contact et d'information des salariés en intérim qui ne connaissent pas ou que très peu leurs droits et avantages, s'est tenue avec le soutien de Fabienne STOQUERT, déléguée CFTC Manpower et responsable de la nouvelle région Grand Est. Fabienne, déjà présente plusieurs fois sur le site, a largement contribué à la distribution à tous les collègues intérimaires, du fascicule «Le Guide de l'intérimaire».

Ce guide de 70 pages reprend de façon très complète les règles, les droits et les avantages spécifiques au travail temporaire. On y trouvera notamment des informations sur le contrat de mission, l'action sociale, la formation, la prévoyance, la représentation des salariés.

Des grands sourires, des grands « MERCI » et de nombreux appels téléphoniques en retour sont déjà une première grande forme de reconnaissance pour la CFTC. La mesure de la représentativité passe également par là.

CFTC Continental Sarreguemines



La déléguée CFTC Grand Est, Fabienne STOQUERT, remet 200 «Guides de l'intérimaire» à Jean-Luc CHAPUZOT, délégué CFTC Continental.

Alerte sur les dangers du travail de nuit pour la santé



C'est ce qu'indique Pierre Le Hir dans Le Monde. Le journaliste observe que « le projet de loi « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » en discussion au Parlement, auquel ses détracteurs reprochent de saper les règles encadrant l'emploi des salariés, donne une actualité particulière au rapport d'expertise publié, mercredi 22 juin, par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) ».

Il indique qu'« à la demande de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), celle-ci a conduit «une évaluation des risques sanitaires pour les professionnels exposés à des horaires de travail atypiques, notamment de nuit» ».

« Ses conclusions dressent un tableau clinique alarmant : les risques de troubles du sommeil et de troubles métaboliques sont «avérés» et il existe des risques «probables» de cancer, d'obésité, de diabète de type 2, de maladies cardiovasculaires et de troubles psychiques », relève Pierre Le Hir.

Le journaliste rappelle que « les dangers des horaires décalés ont déjà été relevés par plusieurs études », cependant, Gérard Lasfargues, directeur général adjoint scientifique à l'Anses, précise que « c'est la première fois qu'une agence de sécurité sanitaire se penche sur l'ensemble des risques sanitaires, à court et à long terme, liés au travail de nuit ».

Pierre Le Hir explique ainsi qu'« une vingtaine d'experts de plusieurs disciplines (médecine, épidémiologie, sciences humaines et sociales) ont passé en revue, pendant 4 ans, l'ensemble des données scientifiques récentes, en coopération avec des spécialistes européens et américains ».

Il note que « ce rapport prend d'autant plus de poids que le travail nocturne [...] s'est considérablement développé au cours des dernières décennies. En 2012, la population française concernée, de façon régulière ou occasionnelle, s'élevait à 3,5 millions de personnes, soit 15,4% des salariés, selon le ministère du Travail ».

Pierre Le Hir retient que le travail de nuit a « des impacts sanitaires en cascade, en raison de perturbations des rythmes biologiques ». Les experts écrivent ainsi que « sur le plan physiologique, il se produit une désynchronisation entre les rythmes circadiens [...] calés sur un horaire de jour et le nouveau cycle imposé par le travail de nuit. Cette désynchronisation est favorisée par des conditions environnementales peu propices au sommeil : lumière du jour pendant le repos, température plus élevée qu'habituellement la nuit, niveau de bruit plus élevé dans la journée... ».

« Il en résulte des effets négatifs avérés sur la durée et la qualité du sommeil des employés, ainsi que sur leur som-

nolence. Mais aussi sur le syndrome métabolique (caractérisé par l'association de plusieurs symptômes comme le surpoids, l'hypertension artérielle ou les troubles lipidiques) », continue le journaliste.

Il ajoute que « d'autres effets sont considérés comme probables. C'est le cas pour le cancer, en particulier du sein chez la femme, l'obésité, le diabète de type 2, les maladies coronariennes (ischémie coronaire et infarctus du myocarde), les performances cognitives et la santé psychique. Enfin, certains effets sont classés comme seulement possibles : hypertension artérielle, accidents vasculaires cérébraux ischémiques, dyslipidémies ».

Gérard Lasfargues souligne que « les grandes fonctions biologiques, métabolique, cellulaire ou immunitaire, sont régies par une horloge interne dans le cerveau humain, qui est calée sur un cycle de 24 heures. La perturbation de ce rythme biologique par le travail de nuit peut altérer ces fonctions et, par exemple, affecter la division cellulaire, ce qui peut entraîner un processus de cancérogenèse ».

Pierre Le Hir indique enfin que l'Anses « préconise [...] de limiter le recours [au travail de nuit] «aux seules situations nécessitant d'assurer les services d'utilité sociale ou la continuité de l'activité économique». Ce que prévoit [...] le code du travail actuel. Elle prône [...] «l'optimisation des modes d'organisation du travail de nuit, afin d'en minimiser les impacts sur la vie professionnelle et personnelle des salariés» ».

Le journaliste note qu'« elle recommande de réaliser «un état des lieux des pratiques de terrain visant à protéger la santé des travailleurs de nuit (durée maximale de travail quotidienne, temps de pause, repos quotidien minimal, repos compensateur...)», afin de promouvoir les meilleures pratiques ».

« L'agence conseille en outre «d'évaluer les coûts sociaux associés au travail de nuit (arrêts de travail, maladie professionnelle, absentéisme...) au regard des bénéfices potentiels». Enfin, elle pose la question de l'inscription au tableau des maladies professionnelles de pathologies imputables au labeur nocturne », relève Pierre Le Hir.

Source : Les Echos

Les changements...

Le livret A et le LEP ne comptent pas pour l'allocation adulte handicapé :

Fixée à 808,46 € par mois, l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est versée sous conditions de ressources, abstraction faite des intérêts générés par le livret A et le livret d'épargne populaire (LEP) qui sont deux placements non imposables.

Cette aide est attribuée en 2016 si les ressources de 2014 ne dépassent pas 9 701,52 € pour une personne seule ou 19.403,04 € pour une couple sans enfant.

Cette allocation profite uniquement aux personnes justifiant d'un taux d'incapacité d'au moins 80 % ou comprise entre 50 et 79 %, en cas de restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi en raison du handicap et être âgé de plus de 20 ans ou 16 ans, si l'enfant n'est plus à charge des parents pour les prestations familiales.

Pour obtenir l'AAH, il faut adresser un formulaire cerfa n°13788*01 à la Maison départementale des handicapés de son lieu de résidence, accompagné d'un certificat médical.

Faible hausse du RSA en avril 2016 :

Quelques centimes... Au 1^{er} avril 2016, le montant du RSA (Revenu de solidarité active) passera de 524,16 € à 524,68 € pour une personne seule sans enfant résidant en métropole ou dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte). Sur un an, l'augmentation de 0,1 %.

Ce montant est majoré pour être porté à 673,75 € (contre 673,08 € précédemment) pour une personne seule bénéficiant de la majoration pour isolement auquel s'ajoute un supplément de 224,58 € par enfant (contre 224,36 € précédemment)

Pour mémoire : le versement de la PPE (Prime pour l'emploi) et du RSA activité ont fusionné en faveur d'un nouveau système d'aide, la «prime d'activité».

Les montants de bourses des lycées pour 2016-2017 :

À partir de l'année scolaire 2016-2017, les plafonds de ressources retenus pour l'attribution d'une bourse de lycée se déclinent désormais en 6 niveaux (auparavant ils allaient du 8 au 36 échelons). L'an prochain, c'est le revenu fiscal de référence 2014 figurant sur l'avis d'impôt sur le revenu 2015 qui sera pris en compte. Cependant, les ressources de 2015 peuvent être prises en compte, à titre exceptionnel, en cas de modification majeure de la situation de la famille entre 2014 et 2015.

À chacun des six échelons du barème correspond un montant annuel de bourse. Il varie désormais de 834 € par an pour les plus faibles revenus à 393 € par an pour les familles plus aisées. Ce montant versé en trois fois, à chaque trimestre de scolarité.



Avant de déposer un dossier de demande de bourse auprès d'un établissement ou en ligne, il est possible d'estimer le montant de la bourse en utilisant le simulateur de l'Éducation nationale.

Des primes complémentaires

Les élèves boursiers inscrits pour la 1^{ère} fois en première année de certaines spécialités de CAP, de bac professionnel, de bac technologique ou de brevet de technicien ont automatiquement droit à une prime d'équipement 341,71 €, en fonction de la spécialité de leur formation.

En outre, un forfait annuel de 258 € est attribué de droit aux élèves boursiers internes. Il est versé en trois fois par déduction sur la facture des frais de pension.

Comme chaque année, les élèves boursiers méritants ayant obtenu une mention Bien ou Très bien au diplôme national du brevet se voient attribuer automatiquement la bourse au mérite, en complément de la bourse de lycée. Dès la rentrée 2016, le montant annuel de la bourse au mérite varie en fonction de l'échelon de la bourse, de 402 € (1^{er} échelon) à 1 002 euros (6^e échelon). Elle est versée en trois fois en même temps que la bourse de lycée.

Les élèves déjà bénéficiaires cette année d'une bourse de lycée, qui vont accéder à la rentrée scolaire 2016, en deuxième année de certificat d'aptitude professionnelle ou de brevet des métiers d'art ou en classe de première ou terminale de baccalauréat ou de brevet de technicien, conservent jusqu'à la fin de leur formation, le bénéfice de leur bourse obtenue selon les conditions en vigueur avant la rentrée scolaire 2016.

Les montants de l'ARS pour la rentrée scolaire 2016-2017 :

Pour la rentrée scolaire 2016-2017, une aide, appelée Allocation de rentrée scolaire (ARS), est versée aux familles qui ont des enfants scolarisés de 6 à 18 ans. Concrètement, il s'agit de ceux nés entre le 16 septembre 1998 et le 31 décembre 2010 inclus. Toutefois, seuls les parents dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond peuvent en bénéficier.

Le montant de l'ARS pour la rentrée scolaire 2016-2017 est de :

- 363 € pour un enfant ayant atteint 6 ans avant le 1^{er} janvier qui suit la rentrée et n'ayant pas atteint 11 ans au 31 décembre de l'année de la rentrée et pour un enfant plus jeune déjà inscrit en classe préparatoire ;
- 383,03 € pour un enfant âgé de 11 ans au 31 décembre de l'année de la rentrée et n'ayant pas atteint 15 ans à cette même date ;
- 396,29 € pour un enfant âgé de 15 ans au 31 décembre de l'année de la rentrée et n'ayant pas atteint 18 ans au 15 septembre de l'année de la rentrée scolaire.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, les parents doivent déclarer au préalable que leur enfant est toujours scolarisé ou en appren-



... et des dettes

Le billet d'humeur

tissage pour la rentrée 2016 dans la rubrique «Mon Compte» sur le site internet de la Caisse d'allocations familiales - caf.fr - ou à partir de l'application mobile «Caf - Mon Compte».

Comme chaque année, l'ARS sera versée fin août 2016, juste avant la rentrée scolaire.

Le chèque énergie sera de 227 € au maximum :

Il s'agit d'une aide qui permet aux plus démunis de payer totalement ou partiellement les factures d'énergie de leur résidence principale (électricité, gaz, fioul, bois, biomasse...), le loyer d'un foyer-logement ou encore des travaux d'économie d'énergie. Ce coup de pouce remplacera le système des tarifs sociaux de l'énergie qui prendra fin en décembre 2017. Le montant maximal de ce chèque énergie sera de 227 € par an.

Pour en bénéficier, le revenu fiscal de référence (RFR) du ménage par unité de consommation ne doit pas dépasser 7 700 €. Une unité de consommation (UC) correspond à la première personne du foyer. Une deuxième personne apporte une demi unité de consommation supplémentaire. Au-delà, chaque personne en plus représente 0,3 unité de consommation.

Le chèque énergie est un moyen de paiement, valable un an. En aucun cas, il ne peut être remboursé totalement ou partiellement. Si sa valeur est supérieure à la celle de la facture d'énergie, le surplus sera alors déduit de la prochaine facture.

Pour déceler les ménages éligibles au chèque énergie, le fisc en établira la liste chaque année, qu'il transmettra à l'Agence de services et de paiement. Cet organisme se chargera alors d'attribuer cette aide aux différents intéressés sans qu'aucune démarche ne soit requise.

Depuis le 1^{er} mai 2016, le chèque énergie est expérimenté dans quatre départements :

- l'Ardèche ;
- l'Aveyron ;
- les Côtes-d'Armor ;
- le Pas-de-Calais.

Depuis cette date, les résidents de ces départements ne bénéficient plus des tarifs sociaux de l'énergie, c'est à dire le tarif de première nécessité pour l'électricité et le tarif spécial de solidarité pour le gaz naturel, au profit du chèque énergie.

SAIP, l'application «alerte attentat» du gouvernement :

SAIP - Système d'alerte et d'information des populations - est une application pour smartphone lancée par le ministère de l'Intérieur pour prévenir les Français en cas d'attentat. Gratuite, elle est disponible pour les mobiles iPhone et Android.

Une fois téléchargée, l'application affiche un écran rouge d'alarme lorsqu'une alerte est envoyée par le préfet sur le smartphone. Aucun son ou vibreur n'est émis par l'appareil, afin de ne pas attirer l'attention des éventuels agresseurs. L'utilisateur peut ensuite toucher le bouton «Je m'informe» pour connaître l'état de la situation. L'alerte peut ensuite être relayée facilement sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter...)

Des conseils comportementaux à adopter sont également envoyés pour savoir comment réagir.

Paiement en ligne obligatoire pour le code de la route :

Le prix du passage de l'épreuve théorique du permis de conduire est dorénavant fixé à 30 € TTC. Cette redevance couvre toutes les prestations nécessaires à un unique passage du code de la route, y compris l'inscription et la remise de l'attestation de résultat. Elle doit être acquittée par le candidat avant l'examen.

Le paiement de la redevance se fait exclusivement sur internet. Pour ce faire, la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) a mis en place une procédure de paiement sécurisée en ligne.

À l'issue du paiement, la redevance et le justificatif de paiement sont adressés par courriel au candidat. Il est impératif de télécharger et d'enregistrer ces documents car ils sont à présenter aux examinateurs le jour de l'épreuve. D'autant qu'aucun duplicata de ce justificatif ne sera délivré par la DGFiP.

Les indemnités de stages ne comptent pas pour les APL :

Pour attribuer une aide au logement à un étudiant, la Caisse d'allocations familiales (Caf) tient compte des revenus perçus par l'ensemble des personnes vivant au sein du foyer durant l'année civile de référence. Les gratifications versées aux étudiants lors d'un stage dans la limite du montant annuel du Smic, soit 17490 € pour 2016, ne sont pas retenues pour le calcul des allocations logement. En revanche, si l'étudiant perçoit une indemnité supérieure au Smic, les sommes qui dépassent ce montant sont prises en compte pour l'attribution de l'aide.

Les tarifs EDF

1,50 € par mois, c'est la somme qui s'ajoutera sur les factures EDF des ménages pendant 18 mois pour rattraper les tarifs de l'électricité minorés par la ministre de l'Énergie, Ségolène Royal. Le Conseil d'État vient d'annuler 2 arrêtés fixant les tarifs de vente d'électricité, à la suite du recours porté par l'Association nationale des opérateurs détaillant en énergie (Anode), les concurrents d'EDF.

L'arrêté du 30 octobre 2014 augmentait de 2,5 % les tarifs réglementés d'EDF, au lieu des 5 % demandés par la Commission de régulation de l'énergie (CRE) ; l'arrêté du 28 juillet 2014 prévoyait un gel des tarifs au 1^{er} août 2014, alors qu'une hausse de 5 % aurait dû couvrir le manque à gagner subi par EDF entre 2012 et 2013. Le Gouvernement a 3 mois pour prendre un arrêté en vue d'appliquer une hausse rétroactive.

Par contre, les tarifs réglementés de l'électricité, appliqués par EDF à 28 millions de foyers, baisseront de 0,5% au 1^{er} août.

Les prix du gaz au 1^{er} juillet :

Les ménages qui utilisent le gaz uniquement pour la cuisson voient leur facture hors taxe enregistrer une hausse de +1,9 % en moyenne. Pour ceux qui ont un double usage, cuisson et eau chaude, la progression est de 1,3 %. Les foyers qui se servent de cette énergie pour leur chauffage sont moins impactés puisque leur facture n'augmente que de 0,3 %.

Source : Le Particulier.fr

Interdiction du châtiment corporel !



L'Assemblée nationale a adopté début juillet, en première lecture, l'interdiction des violences corporelles sur les enfants, sous la pression du Conseil de l'Europe qui contestait à la France le «droit de correction».

Pour acter cette décision, la définition de l'autorité parentale dans le code civil a été précisée. Elle stipule désormais que parmi les devoirs qui la composent, figure «l'exclusion de tout traitement cruel, dégradant ou humiliant, y compris tout recours aux violences corporelles».

Il est des générations de jeunes élèves qui ont subi à l'école les méthodes éducatives «strictes» autant par la parole que par le geste avec usage de règles, bâtons ou divers ustensiles servant à faire rentrer la leçon et l'obéissance par la peau. Il est vrai que ces temps-là sont révolus et c'est une bonne chose !

Qui n'a pas reçu au moins une fois, étant petit, une bonne fessée après avoir dépassé les limites du supportable par des parents ne sachant plus comment se faire obéir ou calmer la grosse colère de leur enfant.

Peut-on vraiment considérer qu'un enfant ayant reçu une fessée est un enfant battu, où est la limite de la maltraitance ? Je ne pense pas que ceux qui ont été corrigés par leurs papa ou maman leur en veulent et soient devenus des adultes violents.

L'enfant roi qu'il ne faut pas réprimander et frustrer, ne devient-il pas tyrannique et irrespectueux à l'encontre de ses parents et son entourage ; a-t-il des repères et devient-il un adulte responsable ? Beaucoup de psychologues constatent une augmentation de ces personnalités tyranniques sans empathie ou compassion.

Chaque enfant est unique, les parents devraient privilégier le dialogue sans avoir recours à la fessée. Toutefois, ils doivent pouvoir fixer des limites afin qu'il devienne un adulte responsable, épanoui et respectueux de son prochain.

La fessée fait donc officiellement partie du passé, mais qu'en sera-t-il dans la vie courante ?

Il arrivera sans doute toujours que des parents passent outre la loi qui l'interdit et donnent exceptionnellement une petite correction à leurs chérubins, sans pour autant les humilier et les traumatiser. Ils ne leur en voudront pas et auront bien compris plus tard que c'était pour leur bien. L'éducation d'un enfant ne se fait pas avec les lois mais avec amour et bon sens.

Loin de moi l'idée de faire l'apologie de la fessée, mais je mets à l'honneur tous les parents bienveillants et aimants qui ont réussi à éduquer leurs enfants en trouvant un juste milieu entre la permissivité à outrance et la répression systématique.

Martine ULTSCH

Brève

Représentants du personnel

L'employeur peut fusionner CE et CHSCT



Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les employeurs peuvent désormais fusionner au sein d'une instance unique, les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise (CE) mais aussi ceux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette fusion ne nécessite que la consultation préalable des délégués du personnel, des élus du CE et des membres du CHSCT, qui ne peuvent pas s'opposer à la décision de l'employeur, même s'ils rendent un avis négatif. Cette nouvelle délégation unique du personnel ne peut être mise en place qu'à l'occasion du renouvellement du CE ou du CHSCT. Le nombre de réunions obligatoires est alors réduit à une réunion tous les 2 mois (4 d'entre elles au moins devant porter sur des sujets relevant du CHSCT). Quant au nombre minimal de représentants, il varie de 4 titulaires et 4 suppléants dans les entreprises de 50 à 74 salariés à 12 titulaires et 12 suppléants dans celles de 250 à 299 salariés (décret n°2016-345 du 23.3.16).

Source : Le Particulier n°1121



La Conférence environnementale d'avril 2016...

...Un bilan positif mais nuancé

Denis LAVAT, qui représente la CFTC au Conseil national de la transition écologique, donne son avis sur quatre années de lutte contre le changement climatique.

La CFTC tire un bilan plutôt positif, mais nuancé, de ces quatre années. Il y a eu du bon dans les prises de décisions, dans les lois promulguées, dans les choix faits, ainsi que dans la méthode. La plupart des décisions prises l'ont été avec les parties prenantes, dont les syndicats. Le dialogue environnemental expérimenté lors du Grenelle de l'environnement va dans le bon sens, malgré certains ratés, comme l'interdiction de l'épandage aérien qui complique les conditions de travail des salariés agricoles, et peut se révéler néfaste à l'environnement et à la santé. Les syndicats, dont la CFTC, ont un rôle à jouer, car les transitions énergétiques et écologiques ne se feront pas sans prendre en compte les préoccupations du monde du travail en matière de formation, de santé et qualité de l'emploi...

Denis LAVAT reste prudent quant aux résultats. Toutefois, la Conférence de Paris sur le climat (COP 21) est une réussite. Elle a engendré une prise de conscience de nos concitoyens.

Les choses bougent :

- la loi pour la reconquête de la biodiversité avec l'interdiction de néocotinoïdes (pesticides nocifs pour les insectes pollinisateurs, l'environnement et la santé) ;
- l'adoption en juillet 2015 de la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte, en luttant contre les émissions de gaz à effet de serre.

Porter la part des énergies renouvelables à plus de 30 % d'ici 2030 et baisser à 50 % la part du nucléaire d'ici 2025 est louable, mais on peut s'interroger sur notre capacité à y parvenir compte tenu des contraintes techniques et financières.

Aucune mesure nouvelle n'a été annoncée lors de cette dernière Conférence, mais elle a permis de relancer des dossiers en souffrance, comme la mise en place dès janvier 2017 d'un prix du carbone, qui consiste à intégrer dans le prix d'un produit les dommages causés à l'environnement par les GES lors de sa production et ainsi favoriser une économie à bas contenu en carbone.

La CFTC demande que ces mesures soient prises dans le dialogue sans trop pénaliser les consommateurs.

Source : La Vie à Défendre n°194

...Le gouvernement sans ambition sur l'écologie

Ils n'ont pas vécu la même rencontre. D'un côté, les associations de défense de l'environnement ont été déçues par l'absence d'annonces de la 4^{ème} et dernière Conférence environnementale, et par le manque de perspectives pour les 12 mois à venir avant la présidentielle. Elles ont aussi regretté un bilan en demi-teinte, pointant quelques avancées mais aussi de nombreuses « incertitudes » et « incohérences ».

De l'autre, la Ministre de l'environnement, Ségolène Royal, le Chef de l'Etat et le Premier Ministre ont célébré, dans leurs discours, l'œuvre écologique du gouvernement, égrenant de nombreuses mesures prises, Manuel Valls allant même jusqu'à déclarer, lors de la clôture de la conférence, être « fier d'être à la tête du gouvernement sans doute le plus écologiste qui ait jamais existé ».

Ségolène Royal, qui recevait la conférence dans ses murs de l'hôtel de Roquelaure, a eu beau vanter l'excellent travail effectué durant deux jours par tous les acteurs de la politique environnementale, associations, syndicats, organisations professionnelles, élus et une douzaine de ministres, les représentants d'ONG, nombreux, n'ont pas caché leur déception.

L'annonce par le chef de l'Etat de la mise en place en France, dès 2017, d'un « prix plancher du carbone » pour la production d'électricité à base d'énergies fossiles (charbon, gaz, pétrole) a plutôt été bien accueillie. Mais ce dispositif qui vise à encourager la sortie du charbon, et qui devrait être intégré dans le projet de loi de finances ou la loi de finances rectificatives, doit encore être précisé.

De fait, si la loi de transition énergétique a bien été votée, de nombreux décrets d'application manquent encore. Selon un dernier pointage effectué par le ministère de l'environnement, sur la centaine de décrets qui regroupent les 164 mesures de la loi, seulement un tiers (35 décrets) ont d'ores et déjà été publiés. Un autre tiers est étudié par le Conseil d'Etat, et le reste doit être signé par les ministres concernés ou encore en phase de consultation obligatoire ou de concertation avec les parties prenantes. La quasi-totalité des textes réglementaires de cette loi devraient être publiés dans les prochains mois, assure le ministère.

Trop tard, pas assez vite, la politique environnementale du gouvernement laisse un goût d'inachevé à de nombreux confédérés.

Source : lemonde.fr Planète

Justice enfin rendue pour les victimes de l'incendie de Tazreen

Les paiements des indemnités aux victimes de l'incendie de Tazreen Fashions, au Bangladesh, ont été finalement versés. Plus d'une centaine de personnes ont été tuées et environ 200 autres blessées, le 24 novembre 2012, dans la catastrophe de l'usine de textile située à Ashulia.

Selon le Tazreen Claims Administration Trust (Fonds en fiducie d'administration des demandes d'indemnisation des victimes de Tazreen), 2,17 millions de US\$ ont été versés aux familles des 112 personnes tuées et travailleurs disparus, ainsi qu'aux 174 personnes blessées dans l'incendie.

Des travailleurs ont été brûlés vifs, pris au piège derrière des issues de secours verrouillées, tandis que d'autres ont sauté par les fenêtres au péril de leur vie dans l'une des pires catastrophes qui aient frappé l'industrie du textile dans l'histoire récente. Beaucoup souffrent de séquelles, les handicapant dans leurs vies, causées par l'incendie de l'usine qui employait 1 600 travailleurs.

IndustriALL Global Union, qui représente les travailleurs du textile dans le monde, a dirigé les efforts pour obtenir l'indemnisation des victimes. Le Tazreen Claims Administration Trust est né d'un accord initial, signé en novembre 2014, par le détaillant de mode C&A, la Fondation C&A, IndustriALL et la Campagne pour des vêtements propres.

Le Secrétaire général d'IndustriALL, Jyrki Raina, a déclaré :

« Finalement, nous avons obtenu une certaine forme de justice pour les victimes de cette effroyable tragédie. IndustriALL et le syndicat mondial UNI poursuivent, au moyen de l'Accord, leurs efforts pour rendre l'industrie de la confection sûre et durable au Bangladesh et ailleurs dans le monde, et veiller à ce que des catastrophes comme celle de Tazreen ne se reproduisent pas ».

Le processus d'indemnisation est basé sur le mécanisme utilisé pour compenser les milliers de victimes de l'effondrement de l'usine Rana Plaza au Bangladesh, en 2013, dont le calcul des pertes des revenus des travailleurs blessés, décédés et disparus a été fondé sur la Convention n° 121 de l'OIT.

Le Tazreen Claims Administration Trust a estimé qu'un total de 2,5 millions de US\$ serait nécessaire pour payer les indemnités et permettre aux travailleurs blessés de bénéficier de soins médicaux à long terme. Cette somme a été versée



par la Fondation C&A (à hauteur de 1 000 000 de US\$), la Fondation Fung (à hauteur de 1 000 000 de US\$), BRAC USA (à hauteur de 250 000 US\$), KiK (à hauteur de 150 000 US\$) et El Corte Inglés (à hauteur de 100 000 US\$).

La Fondation C&A a également couvert les coûts administratifs et les frais de fonctionnement du Fonds séparément, afin que 100 pour cent de l'argent provenant des donateurs soient versés directement aux victimes et à leurs familles.

Source : IndustriALL Global Union



Accord d'IndustriALL et d'ENI sur l'amélioration des droits et l'établissement d'un conseil d'entreprise mondial

IndustriALL Global Union et le géant italien de l'énergie Eni ont renouvelé leur accord-cadre mondial, dont la version actualisée renforce les droits de 33 000 employés directs dans 65 pays, avec l'établissement, entre autres, d'un conseil d'entreprise mondial.

Le premier accord-cadre mondial entre IndustriALL et le groupe pétrolier et gazier italien Eni a été signé en 2002, et renouvelé en 2004 et en 2009. Au cours de ces 15 dernières années, la compagnie a élargi ses activités d'exploration et d'extraction du pétrole et du gaz, de raffinage et électriques à de nouveaux pays réputés difficiles comme l'Algérie, l'Angola, le Congo, l'Égypte, le Ghana, le Kazakhstan, la Libye, le Mozambique, le Nigeria et le Venezuela.

Dans le même temps, la portée et le contenu des accords mondiaux signés par IndustriALL se sont élargis. Aussi, les parties ont convenu qu'il était temps d'actualiser l'accord-cadre.

L'accord-cadre mondial renouvelé, signé le 6 juillet 2016 à Barcelone par Eni, IndustriALL et ses affiliés italiens FILCTEM-CISL, FEMCA-CISL et UILTEC-UIL, renferme entre autres les avancées suivantes s'appliquant à toutes les filiales d'Eni à travers le monde :

- Les droits de syndicalisation et de négociation collective sont garantis à tous les travailleurs. Eni s'engage à traiter les syndicats de manière positive, à s'abstenir de toute activité antisyndicale et à demeurer complètement neutre à l'égard du choix des employés d'adhérer à un syndicat, d'en rester membre ou de le quitter.
- Les représentants syndicaux doivent avoir un accès raisonnable au lieu de travail.
- Il est demandé aux fournisseurs d'ENI de proclamer leur adhésion aux droits de l'homme, et de veiller à ce que leurs sous-traitants se conforment aux mêmes principes. Les violations graves de ces droits conduiront à l'arrêt de la relation.
- Eni veillera à informer et à former la direction et les travailleurs sur le contenu et la mise en œuvre de l'accord-cadre mondial.



- Un poste de coordinateur chargé de la mise en œuvre de l'accord-cadre mondial sera créé. Le coordinateur sera nommé par IndustriALL et les trois syndicats signataires de l'accord.
- Un conseil d'entreprise mondial se réunira tous les ans pour examiner la mise en œuvre de l'accord-cadre mondial. Il sera composé des représentants d'IndustriALL et des syndicats italiens, de cinq membres du Comité restreint du Conseil d'entreprise européen, et de cinq représentants des travailleurs de pays non Européens et des entités d'Eni. Les frais seront payés par la compagnie.
- Les parties ont convenu de collaborer pour mettre en place un mécanisme de résolution des conflits en cas de violation de l'accord-cadre mondial.

L'accord reconferme les droits fondés sur les conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que sur l'égalité des sexes et des chances, la protection de la maternité, et la non-discrimination.

« Nous sommes satisfaits de constater qu'Eni prend ces mesures, avec IndustriALL et ses affiliés dans le monde entier, pour instaurer une responsabilité sociale d'entreprise sérieuse en partenariat avec la direction et les syndicats », a déclaré le Secrétaire général d'IndustriALL, Jyrki Raina.

Source : Industriall Global Union



En France, le chômage est reparti à la hausse (Le Monde 24/06/2016)

Le recul du chômage n'aura finalement pas duré longtemps. Après deux mois consécutifs de baisse, le nombre de demandeurs d'emploi sans aucune activité (catégorie A) a augmenté en France métropolitaine de 0,3%, soit 9200 personnes supplémentaires. Alors qu'il était en recul, le chômage des - de 25 ans connaît une hausse de 0,9%. Enfin, toutes catégories confondues, le nombre de chômeurs en France atteint 5,726 millions de personnes.



France, déficit budgétaire réduit fin avril (L'Express 7/06/2016)

Le déficit du budget de l'Etat s'est réduit à fin avril, une hausse des recettes s'étant accompagnée d'une réduction des dépenses a annoncé le ministère du budget.

Au 30 avril, le solde général s'établissait à -56,5 milliards d'euros contre -59,8 milliards à fin avril 2015.

France : le déficit commercial se creuse à -5,2 milliards d'euros (Boursorama 7/06/2016)

Le déficit commercial de la France s'est creusé en avril, atteignant 5,2 milliards d'euros, en raison de la reprise des importations, en particulier dans l'automobile, ont annoncé les Douanes.

Les importations ont augmenté de 4,1%, nettement plus que les exportations qui ont progressé de 1,8%, aboutissant à un creusement du déficit de 1 milliard par rapport au mois précédent.

Au cours des 12 derniers mois, le déficit cumulé atteint 48,9 milliards d'euros contre 46,2 milliards en 2015.



Le saviez-vous ?

Les ventes de marchandises de la Métropole aux DOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion) sont considérées comme des exportations. En revanche, les ventes de marchandises des DOM à la Métropole ne sont pas considérées comme des importations...

Le compte personnel de prévention de la pénibilité

Le compte personnel de prévention de la pénibilité sera pleinement effectif à partir du 1^{er} juillet. A qui est-il destiné ? A quoi sert-il ? Comment est-il alimenté ? Tout ce qu'il faut savoir sur ce nouveau dispositif.

La loi n°2014-40 du 24 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a prévu la mise en place d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Partiellement entré en vigueur en janvier 2015, il sera pleinement effectif à partir du 1^{er} juillet 2016. Alimenté en points, il doit permettre aux salariés travaillant dans des conditions pénibles de financer une réorientation professionnelle, un passage à temps partiel ou un départ en retraite anticipée.

Qui est concerné par le compte personnel de prévention de pénibilité ?

Tous les salariés affiliés au régime général et au régime agricole qui travaillent dans des conditions physiques pénibles, dès lors qu'ils ont un contrat d'une durée au moins égale à un mois. Il doit s'agir d'un contrat de travail de droit privé, peu importe sa nature : contrat à durée déterminée (CDD), contrat à durée indéterminée (CDI), intérim, apprentissage, etc. En revanche, les salariés sous contrat de droit public, ceux qui relèvent d'un régime de retraite spécial, les stagiaires liés par une convention de stage ainsi que les salariés embauchés par des particuliers pour des activités de service à la personne à domicile ne sont pas concernés par ce dispositif.

Qu'entend-on par conditions de travail physiques pénibles ?

Vous devez être exposé à un ou plusieurs facteurs de risques qui peuvent avoir des conséquences durables et irréversibles sur votre santé. Dix facteurs de risques ont été identifiés. Quatre d'entre eux sont comptabilisés depuis le 1^{er} janvier 2015 : le travail de nuit, répétitif, en milieu hyperbare et en équipes successives alternantes. Les six autres ne sont pris en compte qu'à



partir du 1^{er} juillet : bruit, manutention manuelle de charges, utilisation d'agents chimiques, postures pénibles, vibrations mécaniques, températures extrêmes. Les périodes d'exposition antérieures à 2015 ou 2016, selon le cas, ne sont pas prises en compte.

Pour chacun de ces 10 facteurs de risques, le code du travail définit des seuils et/ou des durées d'exposition à partir desquels les salariés accumulent des points sur leur compte. Par exemple, pour acquérir des points au titre du travail de nuit, il faut avoir travaillé au moins 120 nuits par an. Cette durée d'exposition minimale est de 600 heures par an pour le «bruit» et de 450 heures par an pour ceux qui sont soumis à des vibrations mécaniques, etc.

Qui évalue et déclare les risques ?

C'est l'employeur qui s'en charge à partir de grilles de références établies au niveau de la branche professionnelle par métiers, postes ou situations de travail. En pratique, l'employeur doit déclarer, avant le 31 janvier de chaque année, l'exposition de ses salariés à un ou plusieurs facteurs de risques via la déclaration annuelle des données sociales (DADS) ou la déclaration sociale nominative (DSN), en indiquant, pour chaque salarié, le ou les facteurs de risques concernés ainsi que les périodes d'exposition à la pénibilité (dates de début et de fin ou année entière). Toutefois, pour les salariés dont le contrat de travail est rompu en cours d'année, la déclaration doit être effectuée au plus tard lors de la paie correspondant à la fin du contrat.

Qui crée et gère le compte pénibilité ?

Vous n'avez aucune démarche particulière à entreprendre. Votre compte de prévention de la pénibilité sera généré automatiquement si votre employeur vous a déclaré comme étant exposé à un ou plusieurs facteurs de risques. En pratique, ce compte devrait être ouvert au cours du 1^{er} semestre 2016 pour les salariés soumis à l'un des 4 facteurs retenus depuis le 1^{er} janvier 2015 et début



vous retrouvez au chômage ou reprenez une nouvelle activité pour laquelle vous n'êtes exposé à aucun risque.

Comment le compte est-il alimenté ?

Le compte de prévention de la pénibilité est alimenté en points correspondant à du temps d'exposition à des facteurs de risques. Mais vous ne pouvez pas acquérir plus de 100 points au cours de votre carrière.

Chaque trimestre d'exposition, au-delà des seuils définis, vous donne droit à un point si vous êtes soumis à un seul facteur de risques et à 2 points en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques. Soit 4 ou 8 points au maximum par an, pour les salariés exposés toute l'année. Dans les deux cas, les points sont doublés pour les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1956. Les points sont inscrits sur votre compte tant qu'ils ne sont pas utilisés, et jusqu'à votre départ à la retraite.

Comment consulter son compte pénibilité ?

Vous avez reçu un courrier vers le 30 juin 2016 – pour les 4 premiers facteurs de risques – ou le 30 juin 2017 pour les 6 derniers, vous informant de la création de votre compte. Puis, un relevé annuel vous indiquera le nombre de points acquis au cours de l'année écoulée.

Vous avez la possibilité de consulter et de télécharger votre relevé de points à tout moment, en créant votre espace personnel sur preventionpenibilite.fr. A partir de cet espace, vous pourrez également consulter le nombre total de points que vous avez acquis, le récapitulatif de ceux déjà utilisés, l'état d'avancement de vos demandes d'utilisation... Ces informations sont également accessibles par téléphone au 36 82.

Comment faire si on n'est pas d'accord avec les informations déclarées par son employeur ?

Dans un premier temps, vous devez essayer de résoudre votre différend directement avec lui. Si vous ne parvenez pas à trouver un terrain d'entente, adressez-lui une réclamation écrite, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de vous ménager une preuve de sa date de réception. Votre

employeur a 2 mois pour vous répondre. S'il ne le fait pas dans ce délai ou refuse votre demande, vous avez 2 mois pour saisir votre caisse de retraite en lui envoyant une réclamation par écrit, de préférence en recommandé, à l'adresse suivante : compte prévention de la pénibilité, TSA 40 236, 35030 RENNES Cedex 9.

Outre les informations permettant de vous identifier ainsi que votre employeur, vous devez apporter la preuve que vous aviez bien entamé une démarche auprès de ce dernier et, en cas de réponse négative, en fournir la copie. Si nécessaire, la caisse peut vous demander des informations supplémentaires ou faire procéder à un contrôle sur place pour vérifier si vous êtes bien exposé à des facteurs de risques et l'ampleur de cette exposition.

A quoi servent les points accumulés ?

Les 20 « premiers » points ne peuvent, en principe, être utilisés que pour abonder votre compte personnel de formation, afin de financer une formation professionnelle en vue d'une réorientation vers un métier moins pénible. Toutefois, cette obligation ne concerne pas les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1960. Ceux qui sont nés entre le 1^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1962 ne doivent consacrer que seulement 10 points à une action de formation.

Les points restant sur votre compte peuvent être utilisés pour financer un passage à temps partiel, sans perte de salaire, et/ou pour obtenir des trimestres de majoration de durée d'assurance afin de pouvoir partir plus tôt à la retraite.

Comment financer une formation professionnelle ?

Un point acquis vous donne droit à 25 heures de formation, les points sont utilisables un par un. Le coût horaire pris en charge est plafonné à 12 € (arrêté du 29.12.15). Mais si la formation professionnelle que vous avez choisie dépasse ce plafond, vous pouvez demander que le supplément soit pris en charge au moyen de points supplémentaires de votre compte personnel de prévention de la pénibilité, ou en affectant des droits acquis sur votre compte personnel de formation.

Attention, vous ne pourrez suivre et faire financer que les formations qui sont éligibles au compte personnel de formation, sous réserve que celles-ci vous permettent d'accéder à un emploi qui n'est pas ou qui est moins exposé à des facteurs de pénibilité.

Comment utiliser mes points pour passer à temps partiel ?

Vous pouvez vous servir de vos points pour travailler à temps partiel, tout en conservant votre salaire. En pratique, votre employeur maintiendra votre salaire et se fera rembourser par votre caisse de

retraite. Les points doivent être utilisés par groupe de 10, sachant que 10 points vous permettent de financer un mi-temps pendant 3 mois. Autrement dit, si vous affectez la totalité des 80 points utilisables pour rémunérer un temps partiel, vous pouvez passer à mi-temps pendant 2 ans tout en étant payé à temps plein.

Comment utiliser ses points pour la retraite ?

Chaque tranche de 10 points vous donne droit à un trimestre de majoration d'assurance. Ces trimestres peuvent vous permettre d'anticiper votre date de départ en retraite, dans la limite de 8 trimestres maximum, et/ou être pris en compte pour déterminer la durée d'assurance qui sert à calculer le taux de votre retraite. C'est à vous de choisir comment vous souhaitez les utiliser. Par exemple, si vous avez 4 trimestres de majoration de durée d'assurance et que vous n'avez pas la durée d'assurance nécessaire à l'obtention du taux plein, vous pouvez les utiliser pour majorer votre durée d'assurance, afin d'obtenir le taux plein ou de minorer votre décote, selon le nombre de trimestres qui vous manquent. Libre à vous ensuite d'utiliser la totalité de ces 4 trimestres pour partir un an plus tôt en retraite, de ne profiter que de la moitié, par exemple, pour partir à 61 ans et demi ou de ne pas vous en servir et partir à 62 ans.

Attention : les trimestres utilisés ne sont pas retenus pour calculer votre durée d'assurance au régime général. Ainsi, votre retraite sera toujours proratisée en fonction du nombre de trimestres manquants même si grâce à des trimestres de majoration vous pouvez faire liquider votre retraite à taux plein.

Exemple : pour un assuré né en 1955 qui justifie de 163 trimestres au lieu des 166 trimestres pour obtenir une retraite à taux plein. Il décide d'utiliser 30 points – soit 3 trimestres – acquis sur son compte de prévention de la pénibilité. Ces 3 trimestres

lui permettent d'obtenir une retraite à taux plein (50 %), mais il ne touchera que 163/166 de son montant.

Peut-on utiliser ses points pour partir en retraite anticipée dans le cadre du dispositif « carrière longue » ?

Oui, les trimestres de majoration peuvent être pris en compte, en tant que trimestres réputés cotisés, pour apprécier si vous remplissez les conditions de durée d'assurance ouvrant droit au dispositif longue carrière. Mais ces trimestres de majoration ne peuvent pas vous permettre d'abaisser davantage l'âge de départ en retraite, qui est déjà anticipé dans le cadre de ce dispositif.

En pratique, comment fait-on valoir ses points ?

Vous pouvez utiliser vos points, à tout moment de votre carrière, s'il s'agit de financer une formation professionnelle et/ou de passer à temps partiel. En revanche, vous ne pouvez convertir vos points en majoration de durée d'assurance, qu'à partir de 55 ans et, au plus tard, avant de faire valoir vos droits à la retraite. Il vous faut remplir un formulaire de « demande d'utilisation de points » ou faire votre proposition en ligne à partir de votre espace personnel, sur le site preventionpenibilite.fr. Le délai de traitement de votre requête dépend du type d'utilisation demandée et du canal de transmission utilisé (courrier ou espace personnel). Votre demande est réputée rejetée en l'absence de réponse au bout de 4 mois.

Source : *Le Particulier* n°1121

Les 10 facteurs de pénibilité

Pour accumuler des points sur votre compte personnel de prévention de la pénibilité, vous devez être exposé à un ou plusieurs facteurs de risques. Voici les 10 facteurs de pénibilité reconnus par les pouvoirs publics, ainsi que les seuils de déclenchement.

Manutentions manuelles de charges

- Levé/porté de poids de 15 kg et plus et poussé/tiré de poids de 250 kg et plus pendant 600 h par an.
- Déplacement avec des charges de plus de 10 kg pendant 600 h par an
- Manutention de 7,5 t et plus par jour pour une durée de 120 jours par an.

Postures pénibles

- Position accroupie, à genoux, bras au-dessus des épaules, torsion du torse (plus de 30°) et torse fléchi (plus de 45°)

pendant plus de 900 h par an.

Travail en équipes alternantes

- Horaires en alternance impliquant des périodes de nuit pendant au moins 50 nuits par an.

Exposition à des agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées

- Les seuils d'exposition sont déterminés pour chacun des agents chimiques dangereux par arrêté.

Vibrations mécaniques

- Vibration mécanique (2,5 m/s² pour les mains et les bras, 0,65 m/s² pour le corps entier) pendant 450 h par an.

Activités exercées en milieu hyperbare (lieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique) 60 interventions ou travaux

effectués par an à plus de 1200 hectopascals.

Températures extrêmes

- Exposition à des températures inférieures ou égales à 5°C ou supérieures ou égales à 30°C pendant 900 h par an.

Travail répétitif

- Répétition des mêmes gestes à cadence contrainte pendant au moins 900 h par an.

Bruit

- Exposition à 81 dB (A) et 135 dB (C) pendant au moins 600 h par an.

Travail de nuit

- Horaires de travail comprenant au moins 1 heure de travail entre 0 h et 5 h du matin pendant au moins 120 nuits par an.



Obtenir le remboursement de la franchise

Votre assurance automobile ou votre multirisque habitation, comporte une garantie dommages aux biens qui prévoit l'application d'une franchise. Demandez son remboursement si vous n'êtes pas responsable du sinistre.

La règle de droit

La plupart des contrats prévoient l'application d'une franchise, une somme qui restera à votre charge après le règlement d'un sinistre. Elle peut parfois être réduite, voire supprimée, moyennant une augmentation de votre prime, sauf lorsqu'il s'agit de la franchise applicable à la garantie catastrophe naturelle dont le montant est fixé par les pouvoirs publics à 380 € (1520 € en cas de sécheresse). Pour les garanties couvrant les dommages aux biens, plusieurs types de franchises coexistent : franchise relative (les dom-

mages ne sont couverts que lorsqu'ils dépassent le montant de la franchise) ou proportionnelle, c'est-à-dire exprimée en pourcentage du montant des réparations, dans la limite de montants minimum et maximum déterminés en fonction de la valeur du bien. Mais en pratique, la franchise est le plus souvent absolue : son montant est déduit du montant des réparations pris en charge par l'assureur, quelle que soit l'importance des dégâts. Pour les garanties portant sur les dommages corporels, comme la garantie du conducteur, la franchise peut être exprimée en jours d'incapacité temporaire : ainsi, si elle est de 15 jours, vous ne serez indemnisé que si votre incapacité temporaire de travail est supérieure à 15 jours. Elle peut aussi être exprimée en pourcentage de votre incapacité : si votre contrat prévoit une franchise de 5 %, vous ne serez indemnisé que si votre incapacité est supérieure à ce taux.

Quoi qu'il en soit, dès lors qu'un tiers est responsable à 100 % du sinistre, vous avez le droit au remboursement intégral de vos dommages et vous n'avez pas à supporter le montant de la franchise.

Vos démarches

Lorsqu'un sinistre met en jeu votre assurance, vous serez dans la plupart des cas indemnisé directement par votre assureur, selon les clauses de votre contrat, c'est-à-dire franchise déduite. Mais si vous n'êtes pas responsable, vous pouvez exercer un recours auprès de l'assureur du responsable pour lui réclamer de vous rembourser le montant de la franchise ou demander à votre assureur d'effectuer cette démarche pour vous. A noter toutefois qu'en cas de dégâts des eaux mettant en jeu plusieurs assureurs, vous serez indemnisé directement par votre propre assureur, sans application de la franchise, dans le cadre de la convention Cidre si le montant des dommages matériels est inférieur à 1600 € HT (800 € HT pour les dommages immatériels).

Si le litige persiste...

Si, malgré votre demande, vous n'arrivez pas à obtenir le remboursement de la franchise, vous pouvez saisir le médiateur des assureurs. Si l'avis du médiateur est négatif, vous pourrez toujours tenter une action devant le tribunal compétent.

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

Madame, Monsieur,

Le .../.../..., j'ai été victime d'un accident de la circulation. Ayant souscrit une assurance dommages tous accidents, j'ai été indemnisé pour les dommages causés à ma voiture à hauteur de ... €, après application d'une franchise de 150 €. N'étant pas responsable de l'accident, j'ai le droit à la réparation intégrale de mon préjudice et donc au remboursement de la franchise.

Variante 1 :
Au titre de la garantie de protection juridique incluse dans mon contrat d'assurance, je vous demande de bien vouloir réclamer le montant de cette franchise à l'assureur du responsable et de me la reverser.

Variante 2 :
En tant qu'assureur du responsable de l'accident, vous êtes tenu de m'indemniser à hauteur de mon préjudice. Aussi, je vous demande de bien vouloir me rembourser le montant de la franchise appliquée par mon assureur.

Veuillez agréer...

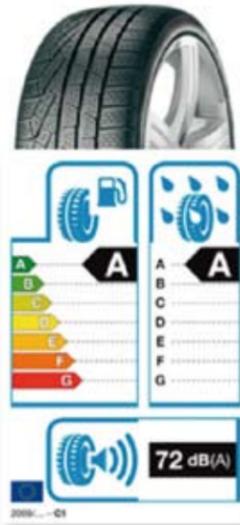
Signature

Source : *Le Particulier*

L'étiquetage des pneus neufs...

Une démarche européenne

L'objectif est d'améliorer la sécurité, l'efficacité économique et environnementale du transport routier par la promotion de pneumatiques sûrs, à faible niveau de bruit et efficaces en carburant. Cette réglementation permet aux utilisateurs finaux de faire un choix plus éclairé lors de l'achat de pneumatiques en incluant ces informations aux autres facteurs normalement pris en compte lors d'une décision d'achat.



C'est dans ce cadre que le **Parlement Européen de Strasbourg** a adopté le 25 novembre 2009 le nouveau règlement sur l'étiquetage des pneumatiques (CE n° 1222/2009). **Cette réglementation a pris effet le 1^{er} novembre 2012 et s'applique aux pneus pour voitures particulières, utilitaires légers, poids lourds, autocars et bus**, fabriqués à partir du 1^{er} juillet 2012.

Les 3 critères en détail

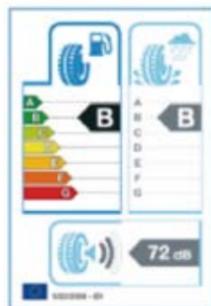
Tous les fabricants de pneus doivent mettre en évidence les caractéristiques de leurs pneus sur 3 critères :

- La résistance au roulement qui jouera sur la consommation de carburant du véhicule
- Le comportement sur sol mouillé, l'adhérence et donc votre sécurité
- Le niveau de bruit de roulement

Sur chacun de ces 3 critères, chaque pneu sera mesuré de la même manière, quel que soit le fabricant.

1. La consommation du véhicule

La résistance au roulement est due à la déformation du pneu et aux forces de friction qui s'exercent entre le pneu et la route, ce qui provoque des pertes d'énergie sous forme de chaleur. Plus la résistance au roulement du pneu est élevée plus elle augmente la consommation de carburant. La baisse de la consommation de carburant se traduit par des émissions plus faibles pour le véhicule, CO2 compris.



La note « A » signale les pneus les plus efficaces en économie de carburant et « G » les moins efficaces.

2. L'adhérence d'un pneu sur sol mouillé

L'adhérence sur sol mouillé est l'une des performances les plus importantes à prendre en considération pour juger de la sécurité d'un pneu à l'usage.

Cependant, l'augmentation de l'adhérence se fait au détriment de la consommation du véhicule (voir le paragraphe précédent).

Une graduation de 7 niveaux figure sur l'étiquette, la note « A » présentant le meilleur niveau d'adhérence sur sol mouillé, la note « G » la moins bonne performance.

3. Confort sonore

Le bruit dû à la circulation est un problème environnemental significatif lié à différents éléments :

- L'intensité de la circulation et des types de véhicules
- Le style de conduite
- L'interaction pneu-route

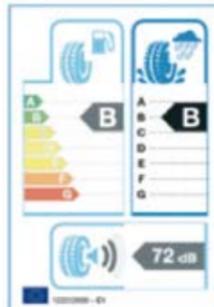
A faible vitesse c'est le moteur qui émet le plus de bruit, les bruits aérodynamiques et le bruit des pneus restent faibles. A partir de 50km/h, les bruits aérodynamiques sont plus importants et le bruit moteur devient moins fort (sauf régime moteur élevé). Au-delà de 60km/h, c'est le bruit des pneus qui devient le plus important.

Sur le nouvel étiquetage, les niveaux sonores des pneus sont divisés en 3 catégories et mesurés en décibels (dB) :

Une onde noire = un niveau sonore inférieur de 3dB au futur seuil européen le plus stricte

Deux ondes noires = un niveau sonore conforme au futur seuil européen

Trois ondes noires = un niveau sonore conforme au seuil européen actuel



Source : Syndicat des professionnels du pneu

Un Conseil de la Chimie dans l'esprit de Pierre



Le secteur Chimie de la Fédération CFTC-CMTE avait convié les membres de son Conseil à une réunion les 1^{er} et 2 juin 2016 à Saint Cyprien, présidée par Francis OROSCO, Président fédéral, et Jean-Claude NEU, Secrétaire général du Secteur Chimie.

La quasi-totalité des membres étaient présents et c'est Francis OROSCO qui, dès 9h30, a démarré cette réunion en rappelant que c'était notre ami Pierre RUBECK qui avait choisi cet endroit pour réunir une fois par an le Conseil, car il en appréciait particulièrement le calme. Ce lieu était pour lui source d'inspiration mais aussi de cohésion pour l'équipe qui l'entourait.



Des idées à dupliquer

C'est donc une trentaine de personnes qui prenaient place pour cette première journée de travail. Ils représentaient une multitude d'entreprises aussi diverses que variées allant des laboratoires La Roche, Sanofi ou L'Oréal, des équipementiers Continental, ou encore ISS, Arkema, ou Sicafe etc., c'est dire tous les composants des dix branches du Secteur Chimie.

Après l'approbation des comptes-rendus des 10 et 11 mars 2016, il s'en est suivi un tour de table aussi passionnant que passionné où chacun a eu à cœur d'expliquer la vie syndicale dans sa branche et son entreprise : nouveaux outils, guides, Internet, Facebook... Les initiatives présentées ont été multiples et chaque fois différentes mais toujours dans le même but : montrer comment la CFTC sait défendre la vie de chacun. Toutes les actions détaillées lors de cette journée ont montré combien les branches de la Fédération sont innovantes et dynamiques, et chacun a pu noter pour son syndicat ce qui a bien fonctionné ailleurs.

C'est ainsi que Jacques SIEBERT (Continental) expliqua comment il a mis en place des fiches d'évaluation syndicales, afin d'aider son équipe à monter en compétences et pouvoir ainsi répondre de façon plus pertinente et d'une manière professionnelle, car personnalisée, aux besoins de formation de chacun.

Toujours chez Continental, Jacques nous présenta le Guide de l'Intérimaire Manpower, outil qui répond aux besoins et questions que se posent ces salariés dans son entreprise.

Francis LOBBE a expliqué comment l'accord de formation professionnelle qu'il a négocié et signé chez Sanofi était extrêmement favorable aux salariés. Mais malheureusement pour les salariés de Sanofi, tout ce long travail de négociation a été cassé par d'autres syndicats qui ont souhaité dénoncer quelques jours plus tard cet accord, alors que celui-ci ap-

portait une avancée phénoménale aux salariés. On connaît Francis, et nous savons combien il sait rebondir et combien il excelle dans l'art de la négociation. Affaire à suivre...

Pascal FREMONT développa les dangers de la délocalisation dans la production des médicaments et les relations tendues actuellement avec la Direction Sociale du LEEM.

Puis ce fut Daniel SCHWARTZ et Jean Michel GIACCONE qui nous expliquèrent la vie de la commission « retraités » voulue et mise en place lors du Conseil fédéral en 2015, dossier pris là aussi avec de bonnes initiatives par nos deux compères et l'équipe qui les entoure.

Pour terminer cette riche journée, Brigitte MIMOUN (Klévia) a présenté et expliqué les modifications intervenues dans les Mutuelles, les fondamentaux en Prévoyance, les grands principes et les répercussions dans les contrats responsables et retraites complémentaires ; un dossier qui a intéressé l'ensemble des personnes puisque l'heure prévue pour la fin de cette journée a largement été dépassée.



Le lendemain, après avoir étudié le point financier sur les Comptes 2015 du Secteur, les participants étaient conviés à un Conseil extraordinaire, afin d'élire le Président du Secteur Chimie suite au décès de notre regretté et ami Pierre RUBECK. Election qui se passa dans un esprit volontaire et constructif comme l'aurait souhaité Pierre.

Eric SEKKAI, animateur de Branche Chimie, a été élu Président du Secteur Chimie ainsi que Francis LOBBE au poste de Vice-président et Olivier HENRICH Trésorier-adjoint.

Ces deux jours ont permis à l'ensemble des participants de comprendre et préparer les échéances prochaines ; l'ensemble des participants étant tous tournés vers les échéances concernant la représentativité de 2017 et cela dans la droite ligne que Pierre avait su insuffler à la Fédération.

Laurent GENY
Eric SEKKAI



Conseil des mineurs de Lorraine décentralisé

Une Fédération proche de ses syndicats

Le Syndicat de la Profession Minière et Assimilés de la Région Lorraine a tenu son Conseil syndical dans les locaux de la Fédération CFTC-CMTE à Pantin, le mardi 22 juin 2016.

Après la tenue du Bureau fédéral le 16 mars dernier en Lorraine au siège du Syndicat à Freyming-Merlebach, cette réunion décentralisée a permis aux membres du Conseil syndical de découvrir la Fédération à Pantin.

Le Président fédéral, Francis OROSCO, les a accueilli et a été invité à assister aux travaux par le Président du Syndicat, Kurt SCHIRLE, et le Secrétaire général, Eric GROH, qui est également notre Trésorier fédéral.

Les mineurs de Lorraine ont apprécié la proximité et l'intérêt que la Fédération porte à ses syndicats.

Martine ULTSCH



Formations fédérales

à PANTIN

Une formation fédérale CHSCT a eu lieu à Pantin du 11 au 13 mai 2016.

Elle était animée par Pierre SCHIMMER et encadrée par Patrice UREK, responsable formation adjoint.

Un groupe de 10 stagiaires a participé avec un grand intérêt à ces journées de formation, qui se sont déroulées dans une excellente ambiance. Ils souhaitent approfondir le sujet et demandent qu'une formation complémentaire soit organisée.

Les stages de qualité que propose la CFTC-CMTE répondent à un besoin croissant des militants CFTC pour plus d'efficacité face aux problèmes toujours plus nombreux rencontrés dans les entreprises.



au HAVRE

La Fédération CMTE a organisé du 8 au 10 Juin 2016 au Havre, une formation jugée indispensable et très attendue par nos militants.

Elle avait pour thème principal : Le développement de ma section syndicale.

15 sessionnaires ont assisté à ce stage, coanimé par deux Formateurs Maurice STELLA et Nathalie FRAZIER, encadré par Patrice UREK, toujours dans le but d'apporter un maximum d'informations et de nouvelles connaissances à nos militants de terrain.

Ainsi, dès leur retour en entreprise ils ont pu mettre à profit l'enseignement dispensé et s'appuyer sur leurs nouvelles connaissances pour agir plus efficacement sur le terrain de leur entreprise. Par leurs actions, ils vont conforter la place de la CFTC et ils développeront leur section pour assurer une meilleure représentativité de notre CFTC.

Les différents thèmes abordés lors du stage

- Les notions de développement de la CFTC
- Etats des lieux, forces, faiblesses
- Elaboration d'un plan de développement de la section
- Valeurs de la CFTC
- Convaincre CFTC
- Jeux de rôle
- La formation syndicale
- La boîte à outils du militant.

Une bonne participation de l'ensemble des stagiaires a prouvé que ce stage était attendu par beaucoup et a ap-



porté un bon nombre de réponses aux attentes de nos militants de terrain.

La coanimation du stage a permis de garder tous nos stagiaires en haleine tout au long de la formation sans baisse de régime. Ainsi, ils sont tous repartis regonflés et motivés pour relever le défi de leurs prochaines élections, et porter haut et fort la couleur bleue de notre CFTC

N'hésitez pas. Formez-vous ... !

**Tous ensemble,
pour une CFTC plus Forte
et plus représentative !**

Patrice UREK
Responsable adjoint Formation CMTE

Plan de formation 2016



Septembre 2016

14/09/2016 au 16/09/2016

DIJON

C.E. approfondissement

Octobre 2016

19/10/2016 au 21/10/2016

ST-MAURICE / 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.

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 !

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

Inscrivez-vous à la
Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN
auprès du Secrétariat Formation :

Michèle BENZAKEN

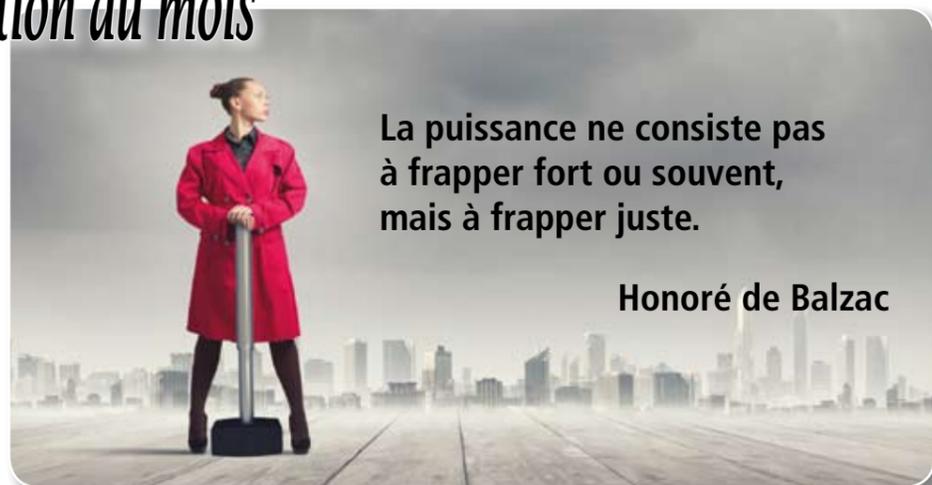
01 57 42 42 16

secretariat-formation@cftc-cmte.fr

Responsables Formation :

Joseph MUNICH
Patrice UREK

La citation du mois



La puissance ne consiste pas
à frapper fort ou souvent,
mais à frapper juste.

Honoré de Balzac

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

FRED & FARID | © Aurelien Chauvaud - Source : En 1956, la CRI (institution à l'origine du groupe Humanis) permet la mise en place des premiers accords de protection sociale dans l'entreprise.

60*
C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

**Qui a dit que vous étiez seul à vous engager
pour la protection sociale des salariés ?**

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Corinne Lamarq**
corinne.lamarq@humanis.com

humanis.com

Accompagner

les branches professionnelles pour créer
une **couverture sociale et solidaire** !



AGRICULTURE,
INDUSTRIES
& TRANSPORT

ÉCONOMIE SOCIALE,
MÉDICO-SOCIAL
& ENSEIGNEMENT

COMMERCE
& SERVICES

**Proposer aux
partenaires sociaux**
des garanties santé
et prévoyance de qualité

Innovier
pour des actions
de solidarité et de prévention

Décrypter l'actualité
pour une information
simplifiée

3 grands secteurs
d'activité pour plus de proximité
70 branches suivies
40 accords Santé
63 accords Prévoyance

www.adeis-branches.fr

Suivez-nous sur Twitter

 @AdeisBranches



adéis
Le partenaire Protection Sociale
des branches professionnelles