Fédération CFTC CMTE

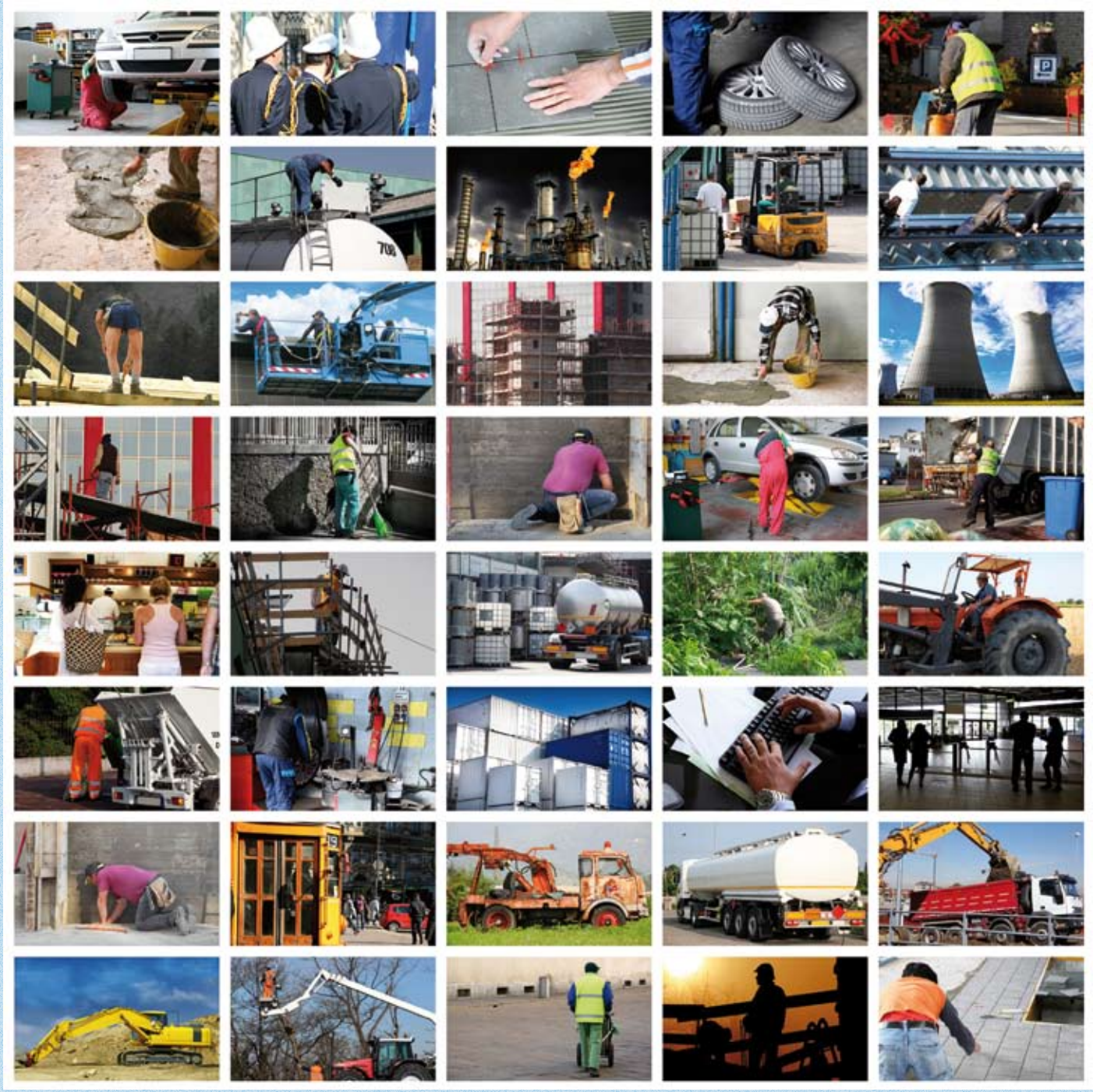
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°81 Août-Septembre-Octobre 2016 - Prix 1€



Une Loi Travail pour tous !

Up

Le groupe Up est partenaire de
Syndicat CFTC La Vie à Défendre

Affirmez vos valeurs
aux côtés d'un groupe engagé,
solidaire et coopératif.

BROCA & WERNICKE Illustration : Tino / Agent 002.

Pour chaque action, pour chaque salarié, le groupe Up propose des solutions sociales et culturelles innovantes.

Crée il y a 50 ans par des militants syndicaux, le groupe Up vous accompagne pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés : pause déjeuner, action sociale, culture, cadeaux, loisirs.

Choisir le groupe Up, c'est choisir un groupe coopératif & un acteur majeur de l'Économie Sociale et Solidaire, qui ne cesse de diversifier ses solutions, répondant ainsi aux enjeux liés aux conditions de vie et de travail. Retrouvez les solutions du groupe Up sur **www.up-france.fr**

Parmi les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés :

- Up Chèque Déjeuner
- Up Chèque Domicile
- Up Chèque Lire
- Up Chèque Culture
- Up Domicours
- Up Cadhoc
- Up Chèque de Services
- Up Chèque Disque
- Up Scènes & Sorties
- Up Appli'CE

Le mot du Président

Alstom le retour d'un dossier brûlant

Cher(e)s Ami(e)s

Encore une fois notre industrie est touchée par manque de stratégie industrielle et de protectionnisme français.

Vous avez certainement entendu parler d'Alstom et des difficultés de son site de production de TGV de Belfort. Maintenant, l'Etat français s'en mêle en devenant stratège et protectionniste d'industrie. Le gouvernement confirme une commande de 21 TGV, d'un montant de près de 500 millions d'euros, pour maintenir l'activité de l'usine de Belfort. Parmi ces commandes, 15 TGV seront destinés à réaliser des liaisons Intercités et 6 assureront les trajets Paris-Turin-Milan.

Et tenez vous bien, en ayant comme objectif de faire rouler 15 TGV à 130kmh maxi au lieu de 340kmh, ce pour quoi ils sont prévus !!

Belle évolution, ne croyez-vous pas ! Permettez-moi, chers amis, d'en sourire !

Tout en sachant qu'Alstom a décroché un contrat historique de 1,8 milliard d'euros pour une commande de 28 lignes de TGV pour desservir Boston-Washington. Mais encore une fois la production de ces TGV nous échappe et seront construits dans l'usine d'Alstom d'Hornell, dans l'Etat de New York.

Pourquoi ces TGV seront construits outre-Atlantique ?

Parce que le département des Transports américain est soumis aux clauses «Buy America» (loi de protection industrielle), qui obligent toutes les commandes d'Amtrak (entreprise ferroviaire) de plus d'un million de dollars à être produites aux États-Unis.

A quel moment nos imminents politiques vont prendre à cœur la protection de notre production industrielle en imposant qu'une partie de ces commandes faramineuses se fasse sur notre territoire, comme le font beaucoup de pays, afin de conserver un savoir faire et un grand nombre d'emplois.

A quel moment nos imminents politiques arrêteront-t-ils de jouer avec l'argent public, en nous leurrant sur des stratégies industrielles irréalistes pour feindre d'essayer de sauver des emplois.

Normal, certains me diraient ! Dans quelques mois une échéance importante présidentielle se profile ! Il est important de faire croire à l'ensemble des travailleurs que nos industries se portent de mieux en mieux, en produisant des effets significatifs sur la courbe du chômage grâce à l'investissement quotidien de nos dirigeants dans la politique industrielle.

Je reste malheureusement très interrogatif et perplexe !

La loi El Khomri (ou Loi Travail) a été publiée au Journal officiel du 9 août 2016, après sa validation par le Conseil constitutionnel. Ce qui n'est pas sans conséquences, car l'on sait, nous syndicalistes, et vous salariés, que toute évolution aujourd'hui est toujours contrainte par l'aspect financier.

Beaucoup de lecteurs se sont penchés sur cette loi, mais se sont–ils relevés ?

Nous attendrons donc la parution de l'ensemble des décrets d'application de ce texte pour définir notre stratégie de « défense ».

Continuons ensemble, cher(e)s ami(e)s, à porter les valeurs de notre chère CFTC, afin de défendre les intérêts des travailleurs que nous représentons.

Je ne peux pas finir ce mot sans vous rappeler de **VOTER et faire VOTER CFTC** lors de la prochaine élection TPE.

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4-6
  - Synthèse de la Loi Travail
- Actualités sociales - p. 7 à 11
  - L'énergie du futur au pays du charbon
  - Baromètre de l'absentéisme
  - L'Epargne salariale
  - L'adaptation de la société au vieillissement
  - Infos Continental
  - Info Arkema
- Des Chiffres et des Dettes - p. 12-13
- Le Billet d'humeur - Brève p. 14
- L'avis des nôtres - des autres p. 15
- Europe International - p. 16-17
- Brèves'éco - p. 18
- Les Infos Utiles - p. 19 à 23
  - Les droits des salariés handicapés
  - Des lettres pour régler vos litiges
  - Ampoules Led gratuites, comment les recevoir
- La vie du mouvement - p. 24 à 26
  - Les 40 ans de la Catastrophe du Puits Vouters
  - Formation fédérale
  - Plan formation 2017

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

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

Dépôt légal :
4e trimestre 2016

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

La synthèse

Les avancées de la Loi Travail

Droits et protections des salariés

Plus de droits pour les congés

A la faveur de la réécriture de la partie du code du travail sur les congés, la loi apporte diverses améliorations :

- Les congés payés peuvent désormais être pris dès l'embauche et non plus à l'ouverture des droits (le 1er mai actuellement).
- La durée des congés pour décès de proches a été allongée de 2 à 5 jours pour un enfant, d'un à deux jours pour un conjoint, pacsé, parent, beaux-parents, frère ou sœur.
- Le recours au congé de proche aidant est facilité puisque l'ancienneté requise pour l'utiliser passe de 2 ans à un an.

Les travailleurs de l'économie collaborative enfin protégés

Les travailleurs des plateformes collaboratives bénéficient d'un droit d'accès à la formation professionnelle, de la VAE, du droit de constituer un syndicat et du droit de grève. Leur couverture sociale en cas d'accident du travail devra être prise en charge par l'entreprise.

L'économie collaborative est en plein essor. Des formes hybrides d'emploi apparaissent. Les travailleurs utilisateurs d'une plateforme bien que juridiquement indépendants en sont économiquement dépendants. Ils étaient jusqu'alors privés de toute protection économique, juridique et sociale.

La CFTC, estimant que tout travail doit créer du droit social, souhaite qu'un statut prévoyant des droits et obligations pour ces travailleurs soit progressivement construit. Cette responsabilisation des plateformes via la création de droits y participe.

Intensification de la lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme

L'apport de la preuve en cas de harcèlement sexuel est facilité.

En cas de licenciement nul en raison de faits de discrimination ou harcèlement sexuel, l'indemnité minimale est portée à 6 mois de salaire si la réintégration est impossible ou si le salarié la refuse.

Pour la CFTC, prévenir de façon identique les faits de harcèlement et les agissements sexistes était nécessaire car ces deux phénomènes relèvent d'une même cause : le fait de réduire une personne à son sexe plutôt qu'à ses compétences. Ils aboutissent à un même résultat : une atteinte à la dignité des personnes.

Les jeunes parents mieux protégés

Désormais, à son retour de congé maternité, la salariée est protégée contre la rupture de son contrat de travail pendant les dix semaines (contre 4 actuellement) qui suivent sa réintégration effective dans l'entreprise. Une protection identique est accordée au père après la naissance de son enfant.

Pour la CFTC, ce nouveau délai de protection est plus adapté aux besoins des familles qui doivent se réorganiser lors de l'arrivée d'un enfant.

Le pouvoir d'achat des travailleurs saisonniers conforté

Plus de perte de salaire pour les jours fériés chômés lorsque les travailleurs saisonniers totalisent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le « droit à la déconnexion », rempart de protection de la vie personnelle

La loi introduit dans notre droit du travail un « droit à la déconnexion » pour tous les salariés. Les entreprises doivent concrétiser ce droit et réguler l'usage des outils numériques par accord ou à défaut via une charte.

Le recours au numérique est désormais incontournable dans le monde du travail. La loi impose d'en réguler l'usage. Pour la CFTC, cela était indispensable pour protéger la vie personnelle, les temps de repos et au final la santé des salariés.

Sécurisation des parcours professionnels

Le CPA : concrétisation d'un outil innovant et ambitieux

La loi définit le contenu et les modalités de fonctionnement du CPA. A compter du 1er janvier 2017, le CPA qui a vocation à centraliser l'ensemble des droits sociaux sera ouvert pour tout actif (y compris les agents publics) d'au moins 16 ans Dans un premier temps, il rassemblera trois

comptes et sera axé sur la formation professionnelle : CPF, Compte personnel de prévention de la pénibilité et compte engagement citoyen crée lui-même par loi pour reconnaître et encourager le bénévolat et le volontariat. Les titulaires seront accompagnés pour l'utilisation de ce compte. Une concertation pour enrichir le dispositif est prévue dès cet automne (octobre 2016).

La loi reprend fidèlement les termes de la position commune du 8 février 2016 dont la CFTC est signataire et va même au-delà. Sans cette loi, le CPA n'aurait pas été concrétisé car le patronat n'est au final pas signataire de la position commune. La CFTC voit dès présent ce CPA comme un outil de sécurisation et de dynamisation des parcours professionnels. La concertation annoncée nous offrira l'opportunité d'en faire un réel outil de pilotage de parcours de vie - autant professionnels que personnels - en privilégiant la liberté de choix. Elle devra ainsi nous permettre d'y adjoindre un compte temps.

Les travailleurs saisonniers entendus

La loi travail prévoit que les branches employant un grand nombre de ces salariés négocient « les modalités de reconduction » de leurs contrats d'une saison sur l'autre et la prise en compte de leur ancienneté.

Une VAE facilitée et donc plus attractive

Désormais, il suffira d'une année d'activité (contre trois auparavant) pour entamer une VAE. Cela devrait permettre de fluidifier les parcours entrepris. La validation partielle par le jury d'un ou plusieurs modules (blocs de compétence) est dorénavant acquise définitivement pour la personne même si elle ne va pas jusqu'à la validation totale (obtention du diplôme).

Un compte personnel formation (CPF) amélioré

L'utilisation du CPF est élargie à plusieurs types de formations et d'actions d'accompagnement parmi lesquelles celles permettant de réaliser un bilan de compétences.

Pour les salariés peu qualifiés, le crédit d'heures qui alimentent le CPF est porté à 48 heures avec un plafond de 400 heures au lieu des 24 heures actuelles et du plafond de 150 heures.

Pour que les jeunes décrocheurs du système éducatif puissent acquérir une qualification, la loi les dote d'un capital pour atteindre une qualification (abondement du CPF par la région à hauteur d'une durée complémentaire de formation pouvant atteindre 400 heures).

Dans un contexte de fragilisation de l'emploi et d'émergence de nouveaux métiers, l'absence ou la perte d'une qualification est un risque social. La formation professionnelle est indispensable pour maintenir à jour ses compétences, en acquérir de nouvelles, voire se reconvertir. Rendre les dispositifs moins contraignants et plus attractifs, en faciliter le recours, telles sont les revendications portées par la CFTC depuis longtemps.

Défense de l'emploi

Des accords pour préserver et développer l'emploi

La loi ouvre la possibilité pour les entreprises de négocier des accords de préservation ou de développement de l'emploi dit « accords offensifs » afin d'adapter leur organisation (durée du travail, rémunération) aux variations d'activités. A la différence des « accords défensifs », ces accords peuvent intervenir en l'absence de difficultés économiques.

Pour la CFTC, le développement des entreprises, de leur compétitivité n'est pas une fin en soi mais le meilleur moyen de dynamiser l'emploi, quantitativement et qualitativement. Donner plus de souplesse à leur fonctionnement participe à cette logique. Pour cette raison, la CFTC n'est pas opposée aux accords dits « offensifs ». Elle s'est néanmoins battue et a obtenu :

- *que ces accords soient strictement encadrés : accords majoritaires d'une durée déterminée ;*
- *que le licenciement d'un salarié refusant une modification de son contrat soit un licenciement économique et non pour motif personnel ;*
- *que ce salarié licencié bénéficie d'un parcours d'accompagnement individualisé ;*
- *qu'une clause de retour à meilleure fortune soit inscrite dans l'accord.*

Les TPE-PME soutenues par un service public dédié

Un droit d'information sur la législation et les conventions applicables est créé pour tout employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés. La réponse de l'administration sera délivrée dans un délai raisonnable et prouvera la bonne foi de l'employeur. Un service public territorial de l'accès au droit est instauré par la Direccte, associant les acteurs locaux (collectivités, organisations professionnelles, chambres consulaires, commissions paritaires interprofessionnelles, conseils départementaux).

Beaucoup d'entreprises de taille intermédiaire ne disposent pas de service juridique pour s'informer et être à jour de la législation. La CFTC propose depuis plusieurs années de développer un service d'informations auprès de ces employeurs pour les aider dans la gestion de leur personnel et de leur entreprise. La CFTC est satisfaite de la création de ce nouveau service public car les aides étaient jusqu'à présent exclusivement fiscales ou sociales.

Généralisation de la garantie jeune pour soutenir les 18-25 ans en difficulté

Le dossier du mois

Loi Travail!

La loi généralise la Garantie Jeunes qui permet aux jeunes de 18 à 25 ans pas ou peu diplômés, qui ne sont ni en cycle d'études, ni en formation, de bénéficier d'un accompagnement et d'une allocation de 461 euros par mois si les ressources ne dépassent pas le plafond du Revenu de solidarité active (RSA). Le dispositif sera mis en œuvre à partir du 1er janvier 2017 par les missions locales en charge du suivi social et professionnel des jeunes en difficultés.

En France, en 2014, 13,7 % des jeunes de 15-29 ans ne sont ni en emploi, ni en formation. Parmi ces jeunes, 85 % n'ont pas dépassé le lycée, et 42 % n'ont pas dépassé le collège. Pour la CFTC, le droit à la Garantie Jeunes permettra de remettre ces jeunes dans un parcours d'accompagnement intensif vers l'emploi tout en bénéficiant d'une allocation financière. La Garantie jeunes constitue une avancée significative par rapport aux aides sociales préexistantes, telle que le RSA jeune.

Une bourse de 400 euros pour les premiers pas dans l'emploi

Pour les étudiants boursiers de moins de 28 ans, la loi crée une aide financière de 400 euros pendant 4 mois après l'obtention de leur diplôme afin de les soutenir dans la recherche de leur premier emploi.

La CFTC a pu constater que les jeunes diplômés ont souvent des difficultés financières lorsqu'ils recherchent un premier emploi, notamment pour ce qui concerne les frais de déplacements. Jusqu'à présent, s'il existait des aides financières pour les jeunes non qualifiés, les diplômés n'y avaient pas accès. Les diplômés peuvent bénéficier d'un coup de pouce pour rechercher leur premier emploi durable. La CFTC s'en satisfait.

Promotion du dialogue social

Des mesures en faveur de l'exercice du droit syndical

Les heures de délégations syndicales sont augmentées de 20 %. Le crédit d'heures des délégués syndicaux centraux est ainsi porté à 24 heures au lieu des 20 heures actuelles. Un crédit global supplémentaire (de 10 à 18 heures selon la taille de l'entreprise) est prévu pour la section en vue de la préparation à la négociation d'un accord.

L'utilisation du numérique est facilitée pour la diffusion de l'information syndicale.

Généralisation du mandatement syndical

Jusqu'alors limitée à certains sujets, la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale sera possible pour toutes les mesures pouvant être négociées dans l'entreprise ou l'établissement.

Au regard de l'expérience positive du mandatement institué pour la négociation des accords sur les 35 heures, la CFTC considère qu'il est important de maintenir pour les organisations syndicales représentatives la faculté de mandater des salariés.

Loi Travail!

Les INTOX

Intox, contre-vérités, mauvaise interprétation… Beaucoup d'informations erronées, un peu, voire totalement, ont circulé sur la loi travail. La CFTC fait le point sur ces intox.

« La loi Travail supprime les jours fériés chrétiens »

Tous les jours fériés chrétiens sont inscrits dans la loi à son article 8. Ils seront codifiés à l'article L 3133-1 du code du travail. **Ils ne sont donc pas supprimés.**

« La loi Travail supprime le congé de formation économique, sociale et syndicale »

L'avant-projet de loi renvoyait à la négociation collective, les conditions de mise en œuvre des congés spéciaux, dont celui de formation économique, sociale et syndicale qui pouvait ainsi avoir une durée moindre que celle prévue par la loi. Pour sécuriser ce congé, la CFTC a demandé et obtenu la suppression des modifications introduites dans l'avant-projet de loi. **Le congé de formation économique n'est donc plus visé dans le texte.**

« La loi Travail supprime les indemnités perçues par les salariés en cas de licenciement reconnu comme sans cause réelle et sérieuse par le juge. »

Le projet de loi prévoyait le plafonnement, via un barème en fonction de l'ancienneté du salarié, des indemnités perçues en cas de licenciement abusif. La CFTC s'y est fermement opposée considérant qu'il était inacceptable de précariser ainsi les salariés en CDI et de déconnecter les indemnités du préjudice subi. **Cette disposition a été supprimée et ne figure plus dans la loi Travail.**

« La loi Travail fait passer la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures à 60 heures sans recours à l'inspection du travail. »

La loi prévoit bien une durée maximale de 60 heures hebdomadaires, mais en les conditionnant à l'autorisation de l'autorité administrative. L'accord de l'inspecteur du travail est donc indispensable. **En réalité, la Loi ne s'éloigne guère de la situation existante puisqu'à l'heure actuelle la semaine de 60 heures est déjà possible dans certaines circonstances.**

« La loi Travail autorise le port du voile et la prière en entreprise »

La loi (ni son projet auparavant) n'introduit pas le fait religieux dans l'entreprise. Ce dernier y est déjà présent puisque plusieurs articles rappellent la liberté de religion, tout en en fixant les limites. **La loi prévoit même que le règlement intérieur peut restreindre la manifestation des convictions des salariés** si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par des nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise si elles sont proportionnées au but recherché.

Source : Supplément à la lettre confédérale n°1500

Actualités sociales

L'énergie du futur au pays du charbon

C'est à Forbach en Moselle Est, terre de charbon, qu'a été lancé en 2014, le projet Epilog. Ce test initié par GRDF, le fabriquant de chaudières Viessmann et la ville de Forbach, consistait à mettre en service, à titre d'essai, trois chaudières fonctionnant à la pile à combustible et à l'hydrogène. Elles ont été installées dans un logement de concierge, dans une crèche et dans un petit collectif d'habitation.

Il s'agit là d'une première sur le territoire français.

La pile à combustible transforme le gaz naturel en hydrogène, ce qui produit de la chaleur. Mais l'innovation pour une chaudière est que l'hydrogène produit également de l'électricité.

Dans le cas des chaudières de Forbach, cela a permis de couvrir 100 % des besoins en chauffage et eau chaude, mais aussi 25 à 50 % des besoins en électricité, notamment l'éclairage. La facture d'électricité est ainsi allégée de 20 à 30 % par de l'auto-production.

Les performances énergétiques de cette chaudière sont encourageantes et montrent une baisse de 15 % de consommation d'énergie primaire par rapport à une chaudière à condensation. A noter une baisse non négligeable de la facture énergétique.

L'intérêt écologique de mettre sur le marché cette nouvelle chaudière est évident, la diminution des émissions de CO_2 peut aller jusqu'à 6 %.

Preuve a été faite que cet équipement est techniquement et écologiquement au point. Les résultats ont été dévoilés début septembre et ils sont concluants !

Cette production d'énergie est déjà plébiscitée, notamment en Allemagne avec des aides allant jusqu'à 9300 €, le Japon, lui, compte déjà 150 000 piles installées dans les habitats individuels. La France ne doit pas rester à la traine et le moment est venu de lancer la production et mettre ce type de chaudière sur le marché. Avec un coût actuel de 20 000 €, il faut un coup de pouce des pouvoirs publics sous forme de crédit d'impôt pour démocratiser ce type de production d'énergie du futur, qui nous libérera peu à peu du pétrole et de modes de chauffage plus polluants.

La pile à combustible est dans les tuyaux depuis 25 ans, il ne manque que la volonté d'aller de l'avant.

A l'heure du made in France, une chaudière innovante mise à point à Forbach et produite à Faulquemont serait un exemple du savoir-faire français et d'une réelle volonté de changer notre mode de vie dans le respect de l'environnement et de la planète.

Pour la Moselle Est, terre de charbon, c'est une passation de relais entre le combustible du passé et l'énergie du futur.

Martine ULTSCH

Actualités sociales

Baromètre de l'absentéisme

Ayming, groupe de conseil en business performance, vient de publier son 8ème baromètre de l'Absentéisme.

Les résultats de ce Baromètre sont extraits de plusieurs études menées par Ayming.

Une étude quantitative donne une photographie de l'absentéisme en France en 2015. Elle a été réalisée en partenariat avec AG2R LA MONDIALE, sur une base de 26 230 entreprises employant plus de 960 000 salariés.

Une étude qualitative menée avec TNS-Sofres auprès de 3000 salariés dans 7 pays européens apporte des informations sur les différences de comportement des salariés européens face à leur travail et à leur employeur.

Les principaux enseignements de ce Baromètre sont les suivants :

- à 4,55% d'absentéisme en France en 2015, le taux reste stable par rapport à 2014
- « Contenu du travail, Relations au travail et Reconnaissance » constituent les 3 piliers clés pour mobiliser les salariés en France et en Europe
- Les salariés français apparaissent moins motivés que leurs voisins européens

Absentéisme

16,6 jours, c'est le nombre moyen de jours d'absence pour maladie des salariés français du secteur privé en 2015.

Tous les secteurs d'activité sont touchés par ce phénomène. Le secteur des services remporte la palme de l'absentéisme, avec un taux enregistré de 5,65%. Le meilleur élève de la classe s'avère être, une nouvelle fois, le secteur du BTP avec un taux moyen de 3,90%.

La moyenne nationale cache des disparités régionales. En regardant par régions, le taux est le plus élevé dans le Sud-Est (6,01% en Corse, 5,01% en Provence-Alpes-Côte d'Azur) et le moins élevé en Centre-Val-de-Loire (3,86%).

La taille de l'entreprise n'a pas un impact très net sur le taux d'absentéisme.

Les salariés des PME (moins de 100 salariés) sont globalement plus présents que la moyenne nationale avec un taux d'absentéisme de 4,45% contre 4,55%. Toutefois le taux d'absentéisme des PME peut varier très sensiblement en cas d'absence de longue durée d'un salarié. Les entreprises de 100 salariés et plus ont un taux d'absence plus élevé à 4,76%. Comme démontré les années précédentes, le taux varie surtout en fonction de la taille des équipes dans les entreprises.

Le taux d'absentéisme progresse avec l'âge.

En 2015, il s'élève en effet à 3,02% dans la tranche d'âge inférieure ou égale à 30 ans avec une gravité moyenne de 11 jours. Il atteint 6,55 % chez les plus de 55 ans avec une gravité de 23,9 jours calendaires. Cette année encore, ces chiffres confirment que les seniors font l'objet d'absences longues qui pèsent fortement sur le taux d'absentéisme de cette catégorie.

Les femmes sont plus absentes (18 jours par an) que les hommes (13,6 jours/an).

L'étude, à partir de cet échantillon élargi, confirme que les femmes ont un taux d'absentéisme plus important que les hommes. Loin des clichés, les mères de famille supportent encore la charge familiale davantage que leur conjoint et sont physiologiquement plus sensibles aux affections professionnelles telles que les troubles musculo – squelettiques.

Motifs des absences

Quant aux motifs des absences, 55% ont une «source professionnelle» (45% liées à la santé ou l'âge), relève l'étude. Parmi celles-ci, sont citées notamment la charge de travail, l'insatisfaction liée à la rémunération, la mauvaise ambiance de travail ou une mauvaise organisation.

L'absence au travail «n'est donc pas une fatalité liée à des causes exogènes» et l'entreprise peut «trouver des solutions», souligne l'étude. Au total, le coût estimé de l'absentéisme en France est de 60 milliards d'euros par an. Cela n'inclut cependant pas les salariés du public, qui connaissent en moyenne plus d'absences, mais plus courtes.

Salariés européens

4 salariés européens sur 10 se disent « heureux (satisfaits de leur vie au travail) et mobilisés (pour l'avenir de leur entreprise)».

35% des salariés français sont « mobilisé et heureux » par leur travail.

La France arrive ainsi au 6ème rang européen.

Les salariés européens « mobilisés et heureux » sont des salariés plus engagés car ils sont prêts à se donner plus pour leur travail, ils recommandent plus leur employeur et ils sont généralement plus présents.

Chez les salariés européens, et en particulier chez les « mobilisés et heureux », le Contenu du travail (82%), les Relations au travail (80%) et la Reconnaissance de l'entreprise (76%) se dégagent comme étant les 3 piliers de leur engagement au travail.

Interrogés sur leur qualité de vie au travail actuelle, les salariés français signalent tous, à des degrés divers selon leur degré de mobilisation, 3 points de faiblesse communs : l'égalité des chances, le développement personnel et la reconnaissance.

Les données confirment la corrélation entre « bonheur au travail » et « engagement ». S'attacher à rendre les salariés européens heureux et épanouis au travail semble donc être une bonne pratique de management pour améliorer la mobilisation, l'implication et la performance des équipes.

Retrouvez tous les détails sur :

http://presse.ayming.com/communique/121301/8eme-Barometre-de-l-Absenteisme

François BAUT

Actualités sociales

L'épargne salariale

Le savez-vous ? Il existe des gammes « labellisées » pour l'épargne salariale.

En 2002, la CFTC, avec la CFDT, la CFE-CGC et la CGT, a été à l'origine de la création du Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES) pour, en commun, développer l'épargne salariale qui était entrée en 2001 dans le champ des négociations collectives.

Le CIES promeut des solutions pratiques au service des salariés, afin que ceux-ci maîtrisent leur épargne salariale dans des conditions optimales de sécurité et de justice.

Il labellise des gammes de fonds d'épargne salariale qui entrent dans le champ de l'Investissement Socialement Responsable (ISR). Chaque gamme labellisée fait l'objet d'un suivi par le CIES qui auditionne les représentants des sociétés de gestion et contrôle le respect du cahier des charges définissant le label du CIES.

Les fonds ISR sont investis dans des actions d'entreprises qui respectent les critères ESG. Cela signifie que les fonds ISR évaluent la performance financière des entreprises à l'image de ce que pratiquent les fonds traditionnels, mais vont au-delà en analysant systématiquement les politiques Environnementales (E), Sociales (S) et de Gouvernance (manière dont ces entreprises sont dirigées – G).

Début 2016, l'en-cours des gammes labellisées par le CIES s'élève à près de 16 milliards d'euros (en progression de 12% par rapport à 2014). En France, plus de 2,7 millions de salariés dans plus de 134 000 entreprises bénéficient pour leurs plans d'épargne (PEE et Perco), d'une gamme de fonds labellisée.

Vous pourrez retrouver toutes les informations sur le site du CIES : http://www.ci-es.org/

F.B.

l'adaptation de la société au vieillissement

Le savez-vous ? Une loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement est entrée en vigueur en début d'année 2016.

Cette loi a pour objectif d'anticiper les conséquences du vieillissement et de répondre le mieux possible aux attentes des personnes âgées en matière de logement, de transports et de vie sociale.

La loi donne la priorité à l'accompagnement à domicile afin que les personnes âgées puissent vieillir chez elles dans de bonnes conditions. De plus, en renforçant les droits et libertés de ces personnes, elle vise à leur apporter une meilleure protection.

La loi s'articule autour des sujets suivants :

- Des mesures concrètes pour améliorer le quotidien des personnes âgées et de leurs proches
- La reconnaissance et le soutien des proches aidants
- Un soutien à la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées
- Un renforcement de la transparence et de l'information sur les prix pratiqués en EHPAD
- Une réaffirmation des droits et libertés des personnes âgées

Toutefois, cette loi reste largement méconnue. En effet, une enquête réalisée par Cap Retraite, menée auprès de 1215 aidants, personnes âgées et professionnels du secteur médico-social et publiée en juin dernier, montre que 70% des personnes interrogées ignorent que la loi est effective et plus de 82% n'en connaissent pas les mesures phares.

Pourtant, après explications, plus de 8 personnes sur 10 pensent que les mesures de la loi pourraient les aider.

La mesure la plus satisfaisante concerne le statut de proche aidant, lequel souligne les efforts quotidiens de 4,3 millions d'aidants.

Le soutien financier est cependant jugé insuffisant, car les aides financières restent à adapter à la réalité quotidienne, face à la prise en charge de la perte d'autonomie.

Si près d'1 français sur 2 connaît les démarches nécessaires pour favoriser le maintien à domicile, seul 1 sur 5 sait faire valoir son droit au répit face au risque d'épuisement auquel près de 400 000 personnes aidant un proche âgé à domicile sont confrontées.

Enfin, 38% des interrogés estiment que cette loi n'atteint pas complètement ses objectifs et plaident pour de nouvelles solutions telles que le développement des appartements partagés ou le service civil en faveur des personnes âgées.

Vous pourrez retrouver toutes les informations sur les sites :

www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr
www.capretraite.fr/loi-asv/

F.B.

Facebook :

tel le Phoenix, la CFTC Continental renaît de ses cendres et devient Groupe

Le compte initialement créé au mois de Mars 2016 a été piraté. Visiblement, victime de son succès avec plus de 200 amis, cette page devait en déranger plus d'un, car elle a en effet complètement disparu du web. Mais c'était sans compter sur la pugnacité de notre référent Facebook : Jonathan EHRESMANN qui, après avoir constaté les dégâts, a illico presto remis en ligne ce nouveau groupe.

Notre groupe Facebook est un espace dédié aux adhérents et aux sympathisants de la CFTC Continental. Nous y mettons à disposition de nos amis, des informations utiles plutôt à caractère général mais toujours liées à l'entreprise, des conseils et des propositions intéressantes émanant du CE ou de ses commissions, des liens vers des militants référents. Le succès de l'opération est au rendez-vous, le nouveau groupe, à peine créé, compte aujourd'hui presque 80 amis. De nombreux salariés souhaitent le rejoindre et par la même occasion adhérer à la CFTC.

Pour entrer dans notre groupe, il suffit d'être invité par un ami déjà membre du groupe ou, tout simplement, de demander à nous rejoindre.

Alors, amis de la CFTC, n'hésitez pas à nous rejoindre sur le groupe CFTC Continental.

Pour Jonathan, vuvuzela, porte-voix ou facebook, tous les moyens sont bons pour communiquer

Continental Sarreguemines

Compte personnel de prévention de la pénibilité : La CFTC fait l'information

Les délégués du syndicat CFTC Continental ont distribué, à la mi septembre, 1400 tracts d'information sur le Compte Prévention Pénibilité. Les courriers du Ministère du travail avec les points de pénibilité ont suscité de nombreuses interrogations auprès des salariés.

Toutes les réponses se trouvaient, à point nommé, dans la dernière édition de La Comète. Un E-mail et deux coups de fil à Martine ULTSCH, notre rédactrice de La Comète, et en l'espace de deux jours l'excellent dossier «Infos Utiles» est personnalisé et transformé en un fichier PDF prêt pour l'impression.

Les salariés reconnaissants ont remercié et félicité toute la CFTC pour cette action d'information.

Jacques SIEBERT

Christian KEMPF (au milieu)
et Claude VINCIGUERRA (à droite)
en train de distribuer notre tract informatif
devant l'usine

Les «Conti» c'est loin d'être fini !

pour la CFTC, le combat judiciaire continue

La CFTC, comme de très nombreux anciens Conti, a boycotté la « fête » organisée le samedi 1er octobre pour célébrer la fin de conflit avec le groupe Continental. Il nous paraît totalement déplacé d'organiser des festivités dans cette affaire de fermeture d'usine, que personne n'a réussi à empêcher.

De plus, nous sommes étonnés que certains se félicitent d'une soi-disante conclusion dans cette affaire, quand on sait qu'il reste environ 300 salariés que Continental refuse toujours d'indemniser, alors qu'ils ont obtenu gain de cause devant les Prud'hommes de Compiègne en 2014.

En effet, malgré la décision de la Cour de Cassation du 6 juillet, Continental refuse toujours de reconnaître sa responsabilité dans la fermeture de l'usine de Clairoix, qui a entraîné 1120 pertes d'emplois. Nous rappelons que l'affaire attend encore de passer devant la Cour d'appel d'Amiens, sûrement courant 2017. D'autres dossiers seront également examinés le 18 novembre prochain devant les Prud'hommes de Compiègne, et une autre procédure a récemment été engagée par 340 ex-Conti contre l'actionnaire principal de Continental AG.

Qui oserait dire que le conflit est terminé ? Devant un tel refus de dialogue de la part de la firme Continental et un tel désastre social, cette fête n'a que des allures de mascarade.

La CFTC se refuse d'abdiquer, et se souvient que cette affaire a causé plus de 300 divorces, 12 suicides, et que la plupart des ex-Conti se retrouvent aujourd'hui en situation précaire.

La CFTC continuera de défendre jusqu'au dernier Conti et ne se réjouira jamais car elle garde un souvenir amer de la trahison de Continental.

Antonio DA COSTA

la CFTC rencontre la Direction générale du Groupe Arkema

Accompagnés de la Fédération CMTE - Secteur chimie, des élus et représentants syndicaux CFTC Arkema ont pris l'initiative de rencontrer, à deux reprises en juin dernier, Jean-Michel MARTIN, Responsable des Ressources humaines du Groupe Arkema, pour traiter quelques points sensibles.

Le but de ces entrevues a été d'échanger sur quelques points litigieux …

En effet, la CFTC, ayant constaté certaines disparités entre salariés, a tenu à ce propos de soulever le manque d'adéquation entre des fiches de mission et les coefficients correspondants. De plus, les représentants CFTC ont profité de ces rencontres pour faire remonter le malaise ressenti par quelques salariés sur certains sites du Groupe.

Est-ce cela qui aurait déclenché, dans la foulée, les visites impromptues de la Direction générale sur certains de ces sites ?

Toutefois, après ces entrevues un peu soutenues, Jean-Michel MARTIN semble avoir été à l'écoute !

Quoiqu'il en soit, la CFTC ne voudrait pas douter des engagements pris lors de ces rencontres par la Direction d'Arkema, de faire tout le nécessaire en vue de retrouver une cohérence entre les postes occupés et les coefficients qui en découlent …

Des négociations restent en cours à ce jour… A suivre.

Christophe RICHAUD
Animateur HSE
Site de Saint-Auban

Les changements...

Renouveler son permis de conduire et consulter son solde de points :

En cas de perte ou de vol de votre permis de conduire, vous pouvez maintenant effectuer la demande de renouvellement en ligne, sur le site de l'Agence nationale des titres sécurisés (ants.gouv.fr.). Il faut d'abord créer un compte puis remplir le formulaire et télécharger les pièces justificatives numérisées. Vous serez ensuite informé par mail ou sur votre téléphone mobile de l'état d'avancement de la procédure.

Autre nouveauté, pour consulter votre solde de points, plus besoin de numéro de dossier ni de code confidentiel. Sur telepoint.info, vous pouvez utiliser vos identifiants du site des impôts, de La Poste ou de la Sécurité sociale (Améli). Pour cela, cliquez sur le bouton « se connecter avec France-connect ». Ce service vous permet de vous identifier auprès de différentes administrations en évitant la multiplication des comptes et des mots de passe.

Une aide pour le chauffage au bois :

La région Île de France a annoncé le versement dès septembre d'une aide de 1000 € pour l'acquisition d'un appareil de chauffage à bois performant (labellisé Flamme verte «7 étoiles» ou équivalent). Elle sera cumulable avec les autres aides nationales.

Le glyphosate prolongé de 18 mois :

Faute d'un consensus entre les pays membres, la Commission européenne a décidé de prolonger l'autorisation de mise sur le marché du glyphosate, principe actif d'herbicide, dont le Round-up.

Des plats cuisinés plus transparents :

Entre janvier 2017 et 2019, vous serez informé de l'origine du lait et de la viande contenus dans les plats cuisinés. Les seuils d'incorporation à partir desquels l'obligation s'appliquera ne pourront pas être supérieurs à 50 % du poids du produit (décret n°2016-1137 du 19.8.16).

Revalorisation du RSA :

Après une très légère hausse de 0,1 % en avril 2016, le Revenu de solidarité active (RSA) est revalorisé de 2 % au 1er septembre 2016. À cette date, son montant est ainsi passé de 524,68 € à 535,17 € pour une personne seule sans enfant.

AAH : une prime d'activité pour les handicapés actifs :

Les personnes qui perçoivent l'AAH (Allocation aux adultes handicapés) tout en exerçant une activité professionnelle - salariés en milieu ordinaire, en milieu protégé ou travailleurs indépendants - peuvent prétendre à la prime d'activité, une subvention issue de la fusion de la Prime pour l'emploi (PPE) et du RSA activité (Revenu de solidarité active).

Le montant de la prime versée dépend de la composition et des ressources du foyer.

Deux situations sont à distinguer :

- pour les personnes percevant des revenus d'activité inférieurs à 280 € (soit environ 25 % du Smic), l'AAH continuera d'être prise en compte comme prestation. Dans ce cas, elle est déduite en totalité du montant de la Prime d'activité.
- pour les personnes dont les revenus d'activité sont supérieurs à 280 €, l'AAH sera prise en compte comme revenu d'activité.

Retraites : le versement unique pour les «poly-pensionnés» est reporté à juillet 2017 :

Nombre de seniors perçoivent des pensions de plusieurs régimes. En vue de simplifier leur situation, la loi du 20 janvier 2014 a créé une liquidation unique des pensions de retraite de base pour les assurés poly-pensionnés des régimes «alignés» (général, RSI pour les artisans, salariés agricoles). Alors que l'entrée en vigueur du dispositif était prévue pour janvier 2017, la mesure ne sera finalement applicable qu'à partir du 1er juillet 2017.

Le dernier régime d'affiliation sera compétent

Dès juillet 2017, c'est le dernier régime d'affiliation de l'assuré qui procédera, en principe, à la liquidation unique de la pension. Plusieurs exceptions sont cependant prévues. Par exemple, lorsqu'un assuré aura été inscrit à deux régimes simultanément, la pension sera versée par le régime qui prend en charge ses frais de santé.

Jeunes diplômés : création d'une aide à la recherche du premier emploi :

Une aide à la recherche du premier emploi (Arpe) est instituée, à partir du 10 août 2016, pour les jeunes diplômés en recherche d'emploi.

Cette aide est destinée aux personnes qui remplissent les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 28 ans ;
- avoir obtenu un diplôme à finalité professionnelle de l'enseignement scolaire ou de l'enseignement supérieur depuis moins de 4 mois à la date de la demande ;

- être à la recherche d'un emploi ;
- avoir bénéficié d'une bourse au cours de la dernière année de préparation du diplôme, ou, pour les jeunes ayant obtenu leur diplôme par l'apprentissage, disposer de ressources inférieures ou égales à des plafonds définis par arrêté ministériel.

La liste des diplômes ouvrant droit à l'aide est fixée par décret.

La demande d'aide peut s'effectuer :

- pour les demandeurs ayant obtenu un diplôme de l'enseignement scolaire, au moyen d'un formulaire qui sera disponible sur le site de l'Agence de services et de paiement (ASP) ;
- pour les demandeurs ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, via le portail numérique des démarches et services de la vie étudiante .

Le montant mensuel de l'aide est fixé :

- à 200 € pour les jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement scolaire (que ce soit par la voie de la formation initiale sous statut scolaire ou par la voie de l'apprentissage) ;
- à 300 € pour les jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur par l'apprentissage ;
- au montant mensuel de la bourse pour les jeunes ayant obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur par la voie de la formation initiale sous statut d'étudiant.

L'aide à la recherche du premier emploi est versée mensuellement pendant une durée maximale de 4 mois et est non imposable. Si le bénéficiaire trouve un emploi, avant l'expiration des 4 mois, dont la rémunération nette mensuelle dépasse 891 €, il doit en informer l'organisme assurant le versement de l'aide qui met fin à son paiement.

L'aide à la recherche du premier emploi n'est pas cumulable avec :

- le revenu de solidarité active (RSA) ;
- la garantie jeunes ;
- un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Nouveau pass Navigo en Île-de-France :

En Île-de-France, les transports publics adoptent un tarif unique de 70 € par mois et 770 € par an, quel que soit le nombre de zones incluses dans l'abonnement, sur décision du Syndicat des transports de la région (Stif). Le pass Navigo annuel coûtait auparavant 731,50 € pour les zones 1-2, et 1204,50 € pour les zones 1-5. L'abonnement mensuel s'étalait de 70 € pour les zones 1-2 à 116,50 € pour les zones 1-5.

Les pensions des futurs retraités garanties :

Les futurs retraités du régime général seront désormais certains de toucher leur pension dans le mois qui suit leur départ à la retraite. Le décret mettant en place cette garantie a été publié au Journal officiel le 20 août et entre en vigueur à compter du 1er septembre. Seule condition à cette garantie : déposer un dossier complet au moins quatre mois avant de mettre fin à leur activité. Dans le cas où l'examen du dossier n'est pas réalisé à temps, les Caisses d'assurance retraite verseront une pension «temporaire», calculée à partir d'une estimation rapide des droits. Elle fera l'objet d'une régularisation.

Revalorisation des rémunérations des stagiaires :

Les rémunérations des stagiaires vont passer de 3,30 à 3,60 € de l'heure. À partir du 1er septembre, un stagiaire touchera au minimum 554 €, au lieu de 508 €, soit une augmentation de 46 €. La gratification n'est toutefois obligatoire que pour les stages d'une durée supérieure à deux mois.

Éthylotests antidémarrage obligatoires :

Au 1er septembre, les éthylotests antidémarrage seront obligatoires sur les bus et autocars. Les chauffeurs devront souffler pour pouvoir démarrer.

Motos, scooters : gants obligatoires à partir du 20 novembre 2016 :

Les conducteurs d'une moto, d'un scooter, d'un tricycle ou d'un quadricycle à moteur ainsi que leurs passagers devront obligatoirement porter des gants certifiés CE, dès le 20 novembre 2016. Cette mesure annoncée fin août 2016 vise à limiter les blessures graves aux mains et aux avant-bras. Une dérogation est accordée aux véhicules équipés d'une ceinture de sécurité et de portières.

Le non-respect de l'obligation du port de gants sera sanctionné par une amende forfaitaire de 68 € (minorée à 45 € en cas de paiement dans les 15 jours) et par le retrait d'un point sur le permis de conduire du pilote.

Les prix du gaz au 1er octobre :

Au 1er octobre 2016, les tarifs réglementés de vente du gaz hors taxes d'Engie (ex GDF Suez) baissent en moyenne de 0,8 % par rapport au barème en vigueur en septembre 2016, selon la CRE (Commission de régulation de l'énergie). Il s'agit de la première baisse après 3 mois de hausses consécutives.

Cette baisse est de 0,3 % pour ceux qui utilisent le gaz pour la cuisson, de 0,5 % pour ceux qui ont un double usage cuisson et eau chaude et de 0,8 % pour les foyers qui utilisent cette énergie pour le chauffage.

Source : Le Particulier.fr

Le billet d'humeur

En période électorale tout est possible

Même à Calais !!

Dommage pour les Calaisiens et leur maire qu'il faille attendre cinq ans entre chaque élection présidentielle pour parler de la « jungle » de leur ville de 10 000 sans papiers.

Un Président, en fin de mandat et en précampagne, a manifestement des pouvoirs qu'il n'a pas eus jusqu'alors ! Celui du démantèlement de « la lande » de Calais, traduction en langage politiquement correct d'une réalité dont les Calaisiens sont les témoins très patients depuis bientôt quinze ans.

Et quoi dire des voisins anglais. Ils ont la garantie que la région Hauts-de-France fait le sale boulot à leur place, qui est de retenir sur la Côte d'Opale des malheureux qui ne demandent qu'à traverser la Manche vers la terre promise ….

Des démantèlements de jungles sur le littoral de Calais, mais c'est l'Arlésienne des précédents quinquennats, largement médiatisés par les gouvernements, qui on tous affirmé vouloir rayer définitivement cette verrue du paysage calaisien, mais qui n'ont jamais résolu la pression migratoire sur l'ensemble du territoire.

En admettant que les plus de 10 000 sans papiers dans « la jungle » acceptent de monter dans les cars pour les 164 centres annoncés le lundi 26 septembre 2016 par le Président de la République à Calais, que fera-t-on avec ceux qui continueront d'arriver ? Ceux aujourd'hui retenus à Vintimille en Italie et pour qui Calais restera encore longtemps la dernière station avant un avenir meilleur…

Alain MARSY

Brève

Les effets de la pollution de l'air en cinq chiffres…

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) vient de publier les dernières données récoltées sur la pollution atmosphérique. En résulte un chiffre alarmant qui fait suite à plusieurs autres rendus publics au cours de l'été. L'occasion d'un bilan des constats scientifiques récents sur la pollution de l'air à travers le monde.

92% de la population mondiale
Plus de neuf personnes sur dix à travers le monde respirent un air ambiant trop pollué. C'est la conclusion d'un rapport de l'OMS, qui s'appuie sur la qualité de l'air extérieur observée dans 3000 lieux à travers le monde sur l'année 2014. La plupart des niveaux relevés ne respectent pas les seuils annuels fixés par l'OMS pour les PM 2.5, les particules fines dont le diamètre est inférieur à 2,5 microns.

5,5 millions de personnes
c'est le nombre estimé de morts prématurées engendrées par la pollution chaque année. La pollution, responsable d'un décès sur 10, était ainsi le quatrième facteur de décès en 2013, derrière les risques métaboliques, les risques alimentaires et la fumée de tabac.

Dans l'Hexagone, une étude de l'agence Santé publique France a évalué à au moins 48.000 le nombre de victimes annuelles des polluants atmosphériques. Soit, là encore, presque un décès sur 10 (9% de la mortalité nationale).

2 générations
Une étude de chercheurs français publiée en juillet a montré que les fœtus peuvent être touchés par la pollution de l'air ambiant. Les résultats ont montré que la barrière que constitue le placenta ne suffit pas à filtrer les particules fines et que ces dernières peuvent altérer le développement du fœtus. Les chercheurs ont même retrouvé des nanoparticules dans le sang foetal, ce à quoi ils ne s'attendaient pas.

225 milliards de dollars
Ce chiffre exorbitant correspond au coup de la pollution chaque année. Il correspond aux pertes en revenus du travail liées aux décès prématurés et aux dépenses médicales. Ces pertes ont augmenté de 40% par rapport à 1990.

Côté français, en 2015, un rapport du Sénat estimait que la pollution de l'air coûtait plus de 100 milliards d'euros au pays. Le coût sanitaire global - qui regroupe les traitements, les morts prématurées, l'absentéisme...- représente entre 68 et 97 milliards d'euros; le coût non sanitaire - baisse des rendements notamment - est quant à lui chiffré à 4,3 milliards d'euros.

1% du PIB mondial
C'est ce que pourrait coûter la pollution de l'air à l'horizon 2060, selon de récentes projections de l'OCDE. L'organisme chiffre ce coût à 2600 milliards de dollars annuel, notamment en raison de l'explosion des frais de santé et du nombre de jours de congé maladie. En 2015, ces frais ont atteint 21 milliards de dollars. Ils passeraient à 176 milliards de dollars si la trajectoire actuelle se poursuit.

Source : Le Figaro.fr

L'avis des nôtres L'avis des autres

La nouvelle convention médicale…

…La CFTC exprime sa déception vis-à-vis du texte voté

Officiellement approuvée par trois syndicats de médecins sur cinq, la nouvelle convention médicale entrera en vigueur en janvier 2017 pour une durée de cinq ans. Alors qu'une récente étude du Secours Populaire insiste sur les difficultés des plus modestes à accéder aux soins, la CFTC exprime sa déception vis-à-vis de l'accord. En effet, celui-ci en consacrant des sommes importantes sans réelles contreparties loupe une fois de plus le tournant réformateur de la médecine libérale.

Votée le 25 août dernier, la convention médicale établit le nouveau régime des médecins libéraux. Suite aux négociations conventionnelles, de nombreux points cruciaux ont été actés. Au total, le financement des nouvelles mesures adoptées reviendra à plus de 1,3 milliard d'euros chaque année.

La CFTC considère que les dispositions conventionnelles adoptées exigent des efforts financiers extrêmement importants alors que les mesures prises ne sont pas assez innovantes.

La réorganisation de la médecine de ville et la lutte contre les dépassements d'honoraires sont les grandes oubliées de la réforme. Les questions de démographie médicale (déserts médicaux, pénurie de spécialistes) et d'ambulatoire (soins à domicile) sont traitées à la marge.

La CFTC reconnaît quelques avancées comme des incitations à s'engager dans la prévention du cancer de la peau. En outre, par la création d'un « forfait structure », les médecins seront davantage encouragés à alimenter le dossier médical partagé (DMP). La CFTC considère ce dernier comme un enjeu clé pour les patients et les soignants au service de la qualité et de la sécurité des soins.

Néanmoins, elle estime que ces dispositions restent modestes au regard des attentes des patients en matière de soins et de prévention.

La CFTC attendait des mesures plus concrètes compte tenu de l'explosion des maladies chroniques et du vieillissement de la population. Elle regrette que le texte adopté porte une dimension trop « tarifaire » et ne prenne pas assez en compte le patient dans la cartographie sanitaire en devenir.

…Analyse du projet de Convention Médicale 2016 par la Fédération des Médecins de France

Le 21 août 2016, la Fédération des Médecins de France appelle ses adhérents à se prononcer sur l'opportunité de signer le projet de Convention Médicale tel qu'il ressort des ultimes séances de négociations.

Disons-le d'emblée, ce texte ne correspond pas aux attentes des médecins tant en termes de rémunération qu'en termes de liberté et d'indépendance d'exercice.

Il faut cependant saluer le très important travail fourni par nos négociatrices et négociateurs pour obtenir des améliorations notables. Si nous sommes encore loin de la moyenne européenne des rémunérations et des possibilités d'emploi de collaborateurs salariés, il existe tout de même des avancées significatives qui font que la question de la signature se pose.

Il est cependant difficile de s'y retrouver dans un texte de 134 pages + 140 pages d'annexes pleines de sigles abscons.

Des mesures d'aides ont été mises en place pour les médecins en zones géograhiquement fragiles. Elles se déclinent en quatre volets :

1. Aide à l'installation
2. Aide aux médecins de plus de 60 ans qui aident un successeur
3. Aide aux médecins déjà installés
4. Aide aux médecins allant faire des vacations dans un territoire fragile.

Ces aides ne concernent pas les médecins du secteur II non adhérents à une des 2 options remplaçant le CAS (sauf la 2), et nécessitent pour la 1 et la 3 d'exercer en groupe ou au moins à un pôle de santé et de participer à la Permanence des Soins Ambulatoires. Il y a aussi du saupoudrage de quelques euros pour l'accueil d'un externe ou d'un interne, ou faire des vacations dans un hôpital local.

Dans le cadre des commissions paritaires conventionnelles, seules peuvent y participer les organisations syndicales signataires de la convention.

La Fédération des Médecins de France se pose la question de la signature, qui, si elle est faite après le 2 octobre, fera perdre une petite partie des fonds conventionnels, mais surtout des places dans les commissions.

Or, il reste des points flous voire inacceptables dans cette convention. Pouvons-nous laisser les choses se faire sans nous ? Est-ce défendre nos adhérents et sympathisants après les bons résultats des élections des Unions régionales des professionnels de santé ?

Source : site http://www.fmfpro.org/communiques-nationaux/analyse-du-projet-de-convention-medicale-2016.html

IndustriALL demande à Shell de reconnaître et d'entamer

le dialogue avec le réseau syndical mondial

Les syndicats ont pris position contre le travail précaire et le refus de Shell de reconnaître les droits syndicaux lors de la réunion des affiliés d'IndustriALL présents au sein de Shell.

La deuxième réunion du réseau syndical mondial Shell a eu lieu à La Hague, aux Pays-Bas, les 19 et 20 septembre. Cinquante responsables syndicaux des affiliés d'IndustriALL Global Union de 18 pays se sont réunis pour examiner la situation des travailleurs dans les pays où Shell exerce des activités.

Les résultats d'une enquête d'IndustriALL divulgués lors de la réunion mettent en évidence l'utilisation abusive et généralisée du travail précaire par Shell. Le rapport complet est accessible ici.

Ces 10 dernières années, les travailleurs de Shell ont subi la réorganisation constante de la compagnie, dont le recours aux délocalisations vers des pays à bas salaires et à l'externalisation. Dix mille travailleurs ont été licenciés suite à l'acquisition de British Gas au début de l'année.

La délivrance par Shell de licences d'exploitation de sa marque à des entreprises telles que VIVO Energy qui opère dans 19 pays africains constitue, en rendant les relations du travail confuses, un autre problème auquel doivent faire face les travailleurs. En effet, ceux-ci sont informés qu'ils travaillent pour une autre entreprise lorsqu'ils essaient de se mettre en rapport ou de négocier avec Shell. De cette façon, Shell peut projeter sa marque aux clients sans assumer de responsabilité à l'égard des travailleurs.

Le but principal du réseau syndical mondial Shell, constitué de tous les affiliés d'IndustriALL, dont les membres travaillent chez Shell partout dans le monde, est d'organiser les travailleurs pour qu'ils défendent et renforcent leurs droits fondamentaux. Les travailleurs de Shell se heurtent à de sérieux obstacles à la liberté syndicale et à la négociation collective. Des pratiques antisyndicales de Shell et de prestataires extérieurs ont ainsi été signalées, parmi lesquelles l'interdiction faite aux ouvriers contractuels d'adhérer à un syndicat.

Diana Junquera Curiel, Directrice d'IndustriALL pour l'énergie, a déclaré:

« Il est impérieux que Shell respecte son code de conduite, ainsi que les normes du travail nationales et internationales fondamentales, dont la Convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, la Convention n° 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. »

« IndustriALL soutient pleinement la demande faite à Shell par le Réseau syndical mondial Shell visant à permettre à l'ensemble des employés, y compris ceux employés par les sous-traitants et autres titulaires d'une licence Shell, tels que VIVO Energy, en Afrique, et Raízen, au Brésil, d'adhérer librement à un syndicat ou d'en créer un librement, de reconnaître le droit des syndicats de négocier les conventions collectives, de s'attaquer au recours inacceptable au travail précaire et de garantir la sécurité et la santé au travail ».

Source : Industriall Global Union

Les mineurs péruviens

ont entamé une grève illimitée

Les travailleurs de la compagnie minière Shougang Hierro Perú ont entamé une grève générale illimitée, afin d'obtenir une hausse salariale décente, de lutter contre les attaques commises contre les travailleurs et de réclamer des meilleures conditions sanitaires et sécuritaires dans les mines.

« Les travailleurs et les travailleuses de Shougang sont en grève depuis deux semaines pour régler le conflit qui les oppose à la compagnie chinoise. Personne ne renonce ; cela ne fait que commencer », a indiqué la Fédération minière du Pérou, affiliée d'IndustriALL.

Le 12 septembre, environ 1 000 travailleurs de la compagnie chinoise Shougan Hierro Perú, localisée dans le district de San Juan de Marcona, ont entamé une grève générale illimitée.

La grève a pour objectifs de porter un coup d'arrêt aux attaques arbitraires exercées par la compagnie à l'encontre de ses employés, d'obtenir une hausse salariale plus élevée que celle proposée et de garantir des meilleures conditions sanitaires et sécuritaires sur le lieu de travail.

Les travailleurs du centre minier de Marcona sont victimes de violences et d'abus sociaux, qui font partie de la politique antisyndicale de l'entreprise.

En outre, les travailleurs exigent que soit trouvée une solution équitable à la liste des réclamations déposées pendant la période 2016-2017. Néanmoins Shougang a enregistré d'importants bénéfices annuels, la compagnie propose une hausse salariale d'1 nouveau sol (0,30 US$) seulement, qualifiée de « pitoyable » par le syndicat.

De ce fait, les travailleurs ont lancé, le 19 septembre, un appel au Ministère du Travail pour réclamer une solution aux griefs, et obliger la compagnie à respecter les conventions et à ne plus entraver le travail syndical.

Le Ministre du travail, Alfonso Grados, a promis d'entamer des négociations et d'établir un comité du dialogue entre Shougang et le syndicat.

Le Secrétaire régional d'IndustriALL, Jorge Almeida, a déclaré:

« IndustriALL Global Union suit avec inquiétude les actions antisyndicales commises par la compagnie chinoise. Il a exprimé sa solidarité avec la Fédération minière et les travailleurs, et appuyé l'action syndicale, jugée appropriée, pour trouver une solution équitable au conflit ».

Source : Industriall Global Union

Brèves'éco

L'Unedic prévoit une hausse du chômage en 2017 en France (Le Point 20/09/2016)

La baisse du chômage qui a débuté cette année devrait être de courte durée. L'Unedic prédit une nouvelle dégradation en 2017, notamment sous l'effet du « Brexit ». L'organisation qui prévoit une baisse de 124 000 chômeurs en 2016 s'attend à une remontée de 75 000 dès 2017

France : le déficit commercial se creuse nettement en juillet

(Europe 1 7/09/2016)

Le déficit commercial français s'est établi à 4,5 Mds d'euros en juillet en progression de 1 Md suite à une forte progression des importations dans le secteur des hydrocarbures, qui ont repris suite aux mouvements de grève du printemps et à une diminution des exportations dans les industries aéronautique et automobile.

La Cour des Comptes épingle l'assurance maladie et préconise 1 Md d'euros d'économies (Le Monde 20/09/2016)

Le rapport annuel de la Cour des Comptes sur la sécurité sociale pointe comme chaque année les faiblesses de notre système qui aboutissent, cette année encore, à un déficit abyssal de 10,2 Mds d'euros. Dans le collimateur de l'institution cette fois : l'Assurance Maladie, les dentistes et l'Hôpital.

La croissance française revue à la baisse pour le deuxième trimestre

(Le Point 23/09/2016)

Mauvaise nouvelle ! Au lieu d'être stable, le produit intérieur brut de la France a finalement baissé de -0,1% au deuxième trimestre annonce l'Insee. Ce sont les dépenses de consommation des ménages qui se sont repliées de -0,1% après une très forte hausse au premier trimestre (1,1%). Le gouvernement a annoncé que cette correction ne remettait pas en cause le scénario de croissance de 1,5% pour 2016.

Infos Utiles

Les droits des salariés handicapés

Diabète, rhumatisme… un salarié dont le handicap est reconnu bénéficie d'aides et d'une protection spécifique. Pourtant nombreux sont ceux qui cachent leur handicap à leur employeur. A tort ou à raison ?

En France, 2,4 millions de personnes en âge d'occuper un emploi sont reconnues travailleurs handicapés. Dans 80 % des cas, leur handicap ne se voit pas. Beaucoup préfèrent ne pas informer leur employeur et cachent leurs difficultés de santé. La crainte de voir leur aptitude à occuper leur emploi mise en doute et la volonté de protéger leur vie privée expliquent cette réticence. Pourtant, en faisant reconnaître leur handicap, ils bénéficieraient d'un accompagnement dans leur recherche d'emploi, de conseils pour aménager leur poste de travail ou d'aides financières. Ils profiteraient aussi d'une protection contre les discriminations et en cas de licenciement.

Qui peut être reconnu travailleur handicapé ?

Un travailleur handicapé est une personne « dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » définit le code du travail (art. L5213-1).

La qualité de travailleur handicapé est, en principe, apprécié au cas par cas, en fonction des répercussions de la maladie ou du problème de santé sur l'emploi occupé ou la profession exercée.

Seuls sont considérés, de droit, comme des salariés handicapés :

- Les titulaires de la carte d'invalidité ;
- Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et percevant une rente du régime général de Sécurité sociale (ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire) ;
- Les personnes ayant droit à une pension d'invalidité au titre du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou de dispositions régissant les agents publics, à condition que leur invalidité réduise leur capacité de travail des deux tiers au moins ;
- Les anciens militaires et assimilés percevant une pension militaire d'invalidité et des victimes de la guerre (art. L 5212-13 du code du travail – CT).

Comment faire reconnaître son handicap ?

Il faut déposer un dossier auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de résidence (vous trouverez la liste des MDPH et leurs coordonnées sur mdph.fr, rubrique MDPH mode l'emploi, liste des MDPH). La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex-Cotorep) qui siège au sein de la MDPH doit rendre un avis dans les 4 mois. Selon l'avis d'un avocat, ce délai n'est généralement pas respecté. En cas de refus, un recours est possible devant le tribunal administratif. En pratique, la qualité de travailleur handicapé est rarement refusée. Cette reconnaissance du handicap est accordée pour une durée variant de 1 à 5 ans, renouvelable.

Un handicap moteur, une déficience visuelle, une maladie chronique comme le diabète ou l'asthme, ou encore un problème de santé ayant des incidences particulières sur l'emploi occupé (allergie, rhumatisme…) peuvent, par exemple, être reconnus.

Quelles sont les obligations des salariés handicapés ?

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent embaucher des salariés handicapés « dans la proportion de 6 % de leur effectif total » (art. L 5212-2 du CT). Mais elles peuvent

s'acquitter de cette obligation en achetant des fournitures ou des prestations de services à des entreprises ou des établissements du secteur adapté ou protégé (par exemple des établissements et services d'aide par le travail-Esat). Elles peuvent aussi mettre en place un accord collectif prévoyant un programme d'action en faveur des handicapés (plan d'embauche, plan de maintien dans l'entreprise, intégration et évolution de carrière…). Les entreprises qui ne respectent pas leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés doivent verser une contribution financière à l'Association nationale de gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). Les sommes collectées permettent à l'Agefiph de verser des aides aux entreprises employant des salariés handicapés pour aménager leur poste de travail ou mettre en place des formations. « Certaines aides sont directement accordées aux salariés qui en font la demande à l'Agefiph. Il peut s'agir, par exemple, de financer l'aménagement du véhicule du salarié, des prothèses auditives (jusqu'à 800 € par prothèse) ou du matériel pour déficience visuelle », précise Hugues Defoy, directeur du pôle métier de l'Agefiph.

Un salarié doit-il déclarer son handicap à son employeur ?

Le salarié handicapé n'est pas tenu d'informer son employeur de son état de santé ou de son handicap au moment de l'embauche, ni ultérieurement. Il ne commet pas de faute en cachant son handicap puisque, en vertu du code civil, « chacun a droit au respect de sa vie privée » (art. 9). « Dans 80 % des cas, le handicap ne se voit pas, précise Valérie Lanneau, directrice de CAP Emploi Seine-et-Marne, organisme de placement spécialisé. Les personnes hésitent donc à faire apparaître leur handicap sur leur CV. Nous leur conseillons de ne pas cacher leur handicap, s'ils répondent à une annonce publiée par une entreprise handi-accueillante. Il est également important d'apprendre à présenter son handicap à son futur employeur. » Cependant, le salarié handicapé doit répondre aux questions du médecin du travail. Celui-ci doit vérifier si le salarié est apte à exercer son métier et peut éventuellement préconiser des adaptations. « Un salarié peut, à tout moment, révéler son handicap à son employeur pour demander à bénéficier de ses droits de travailleur handicapé ». Le fait de ne déclarer son handicap qu'au moment de son licenciement, pour avoir droit à une indemnité de préavis plus longue et à un complément d'indemnité, n'est pas une faute, « attendu que les renseignements relatifs à l'état de santé du salarié ne peuvent être confiés qu'au médecin du travail » (cass. soc. du 7.11.06 n°05-41380).

Existe-t-il des aides à la recherche d'emploi ou à la formation pour les handicapés ?

Les personnes handicapées en recherche d'emploi peuvent s'adresser à Cap Emploi. Cet organisme de placement spécialisé a pour mission de les accueillir, de les informer et de les accompagner. Depuis la réforme de la formation professionnelle, CAP Emploi assure aussi le conseil en évolution professionnelle. Il propose des diagnostics professionnels aux handicapés afin d'élaborer et de mettre en œuvre des projets de formation. Les personnes sont accompagnées dans la recherche d'emploi, dans la prise de fonction et dans l'adaptation à leur poste de travail. « Un référent accompagne chacun pour que son insertion professionnelle soit durable, explique Valérie Lanneau. Concrètement, nous suivons la personne de sa recherche d'emploi à la fin de sa période d'essai. Nous avons donc également un rôle de conseil auprès des employeurs. »

Un effort en matière de formation est généralement nécessaire pour les handicapés. « Ils sont souvent moins qualifiés que les autres salariés, ou leur qualification porte sur des métiers qu'ils ne peuvent plus exercer en raison de leur handicap ». L'enjeu est donc non seulement de favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées, mais aussi de préserver l'insertion professionnelle de celles qui ont déjà un poste. L'Agefiph peut, à cet effet, abonder le compte personnel de formation (CPF) des salariés handicapés afin qu'ils se forment sur leur temps de travail ou en dehors. Elle finance l'aide individuelle à la formation (AIF), qui leur permettra de prendre en charge une partie de leurs frais de formation. Cette aide peut aussi être attribuée par Pôle Emploi, mais avec des plafonds moins intéressants. Enfin l'alternance est favorisée avec la possibilité, pour les handicapés, d'accéder au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation, sans condition d'âge. A la signature d'un tel contrat, ils bénéficient d'aides spécifiques qui se cumulent avec les aides classiques versées par l'Agefiph :

- De 1 500 à 7 500 € d'aide à la signature du contrat de professionnalisation pour l'entreprise et de 1 500 à 13 000 € pour un contrat d'apprentissage ;
- De 1 500 à 6 000 € pour le salarié plus une aide pour l'entreprise de 1 000 à 4 000 €, si le contrat se poursuit en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Un salarié handicapé est-il un salarié protégé ?

Un salarié handicapé est un salarié comme les autres, hormis quelques spécificités. A partir du moment où son handicap est révélé, il est placé sous surveillance médicale renforcée. L'employeur est tenu de faire réaliser son examen médical

d'embauche avant sa prise de fonction, et non avant l'expiration de la période d'essai comme pour les salariés non soumis à cette surveillance renforcée. Les visites médicales périodiques ont lieu, en principe, tous les 12 mois, mais l'intervalle peut être porté à 24 mois, le médecin du travail pouvant moduler la périodicité de ces visites en fonction des recommandations de bonne pratique dispensées en médecine du travail.

En cas de licenciement économique, les salariés handicapés ont droit aux mêmes indemnités que les autres. Mais le handicap est un critère qui doit apparaître dans l'ordre des licenciements, et si l'entreprise met en place un plan de sauvegarde de l'emploi, des mesures spécifiques doivent être prévues pour les handicapés. Quel que soit le licenciement, la durée du préavis est doublée pour les salariés handicapés, sans toutefois qu'elle puisse dépasser 3 mois (art. L 5213-9 du CT).

Un handicapé peut-il obtenir un aménagement de son poste de travail ou de ses horaires ?

L'employeur est dans l'obligation d'aménager le poste de travail du salarié handicapé avec les conseils de la médecine du travail. Pour garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'article L 5213-6 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures appropriées, « en fonction des besoins dans une situation concrète ». Cette obligation concerne le poste de travail lui-même mais aussi les sanitaires et les locaux de restauration. Les aménagements du poste de travail, qui représentent parfois un coût important, peuvent être financés en partie par l'Agefiph. L'aide doit être demandée directement par l'employeur. Ce dernier peut obtenir une prise en charge plus importante, en faisant reconnaître la lourdeur du handicap du salarié. Les entreprises employant moins de 20 salariés, même si elles ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de salariés handicapés, ont aussi droit à des aides financières si elles embauchent.

Par ailleurs, les aménagements ne sont pas seulement matériels. Le salarié peut aussi demander à aménager ses horaires pour organiser son temps de travail de manière plus souple, avec des plages fixes sur lesquelles sa présence est requise et des plages où sa présence est facultative.

Que peut faire un handicapé s'il pense être victime de discrimination ?

Le handicap ou l'état de santé ne peuvent justifier une discrimination à l'embauche, lors d'un licenciement, ou en matière de rémunération, de reclassement… (art. L 1132-1 du CT). « Le handicap peut seulement être une cause d'inaptitude au travail qui doit être déclarée par un médecin du travail », précise Me Ridray. L'avocat conseille aux victimes de discrimination de porter plainte au commissariat ou en envoyant un courrier au procureur de la République. La sanction encourue est de 3 ans de prison et 45 000 € d'amende (art. 225-2 du code pénal). La victime peut obtenir des dommages et intérêts en se constituant partie civile. Il est possible d'agir devant le conseil de prud'hommes « afin de faire annuler une décision fondée sur un motif discriminatoire et de demander réparation. La personne devra alors présenter au juge des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination », conclut Me Ridray.

Quand les entreprises s'engagent à devenir handi-accueillantes

De nombreuses entreprises ont adopté une politique volontariste de recrutement de personnes handicapées. Si les offres d'emploi réservées sont interdites, l'annonce peut préciser que la politique d'embauche « vise à améliorer la représentation des handicapés au sein des effectifs ». L'entreprise peut aussi afficher le label « entreprise handi-accueillante » (en référence à la norme NF X50-783). Ces politiques paraissent efficaces. En 2010, l'enseigne Brico Dépôt employait 2 % de salariés handicapés. Aujourd'hui, ce taux approche 10 %. « Nous avons sensibilisé les salariés valides et changé le regard des salariés handicapés sur eux-mêmes. Beaucoup n'osaient pas déclarer leur handicap, par peur des réactions. Nous leur avons prouvé qu'ils pouvaient nous faire confiance en aménageant les postes de travail ou en reclassant ceux qui en avaient besoin. Certains, comme les diabétiques, ont obtenu des horaires aménagés. Chez nous, le recrutement et l'évolution professionnelle ne tiennent compte que des compétences. Pour preuve, nous avons un chef de secteur handicapé qui est entré comme stagiaire puis a gravi tous les échelons », témoigne Marilyne Meresse, responsable de la gestion du personnel de Brico Dépôt.

Source : Le Particulier n°1120

Saisir le fonds de garantie des assurances obligatoires

Victime d'un accident de la circulation dont le responsable s'est enfui ou n'est pas assuré, vous pouvez saisir le fonds de garantie des assurances obligatoires qui se chargera de vous indemniser.

La règle de droit

Le fonds de garantie est chargé d'indemniser les victimes d'un accident de la route survenu en France dans les cas suivants : le responsable des dommages n'est pas assuré (ou son assureur lui refuse sa garantie) ; il est inconnu (il s'est enfui après l'accident) ; son assureur est totalement ou partiellement insolvable. Mais ce fonds ne peut intervenir que si vous ne pouvez être indemnisé à aucun autre titre : vous devez d'abord faire jouer toutes les assurances souscrites (par exemple, votre garantie dommages pour les dégâts matériels). Il doit prendre en charge la totalité de votre préjudice corporel en vous versant une indemnité égale à celle que vous auriez dû recevoir si le responsable avait été correctement assuré ; mais si vous êtes en partie responsable, vous ne recevrez qu'une indemnisation partielle. Les dommages matériels ne sont pris en charge que si vous avez subi des dommages corporels, après application d'une franchise, et dans la limite d'un maximum par accident.

Vos démarches

Si le responsable est connu mais pas assuré, vous devez soit conclure une transaction avec lui, soit engager une action en justice contre lui dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'accident et avertir le fonds de votre action devant le tribunal. A compter de la transaction ou de la décision de justice, vous avez un an pour demander au fonds de vous indemniser. Toutefois, pour l'indemnisation de vos dégâts matériels, vous devez saisir le fonds dans les 6 mois à compter du jour où vous avez appris l'absence ou l'insuffisance d'assurance, et au plus tard 12 mois après l'accident. Si le responsable est inconnu, vous devez saisir le fonds dans les 3 ans de l'accident. Dans tous les cas, vous devez adresser au fonds votre demande par lettre recommandée (AR) et joindre un état descriptif de vos dommages (certificat médical, document justifiant que le responsable n'est pas assuré ou que son assureur refuse de prendre en charge le sinistre…). A noter que la plupart des contrats d'assurance contiennent une garantie défense-recours ou protection juridique obligeant votre assureur à se charger des démarches vis-à-vis du fonds de garantie.

A ……, le …/…/…

Fonds de garantie des assurances obligatoires de dommages,
64, rue Defrance
94682 Vincennes Cedex

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

J'ai été victime d'un accident de la circulation le ../../.. à …h… Alors que je traversais la rue en empruntant le passage piéton, une voiture a déboulé à vive allure et m'a renversé. J'ai eu une fracture de l'épaule. Or, le conducteur, M. ……, n'était pas assuré (voir le rapport de police ci-joint).

J'ai fait citer M. …… devant le tribunal par acte du ../../…. Je vous en ai adressé copie le ../../….

Par décision du ../../…. devenue définitive, le tribunal a dit que M. …….. était responsable de l'accident et l'a condamné à m'indemniser (voir le jugement ci-joint).

N'ayant pu obtenir le paiement des indemnités détaillées dans le jugement en raison du défaut d'assurance de M. ……, je vous remercie de bien vouloir les prendre en charge, soit un montant global de ……€, en application de l'article L 421-1 du code des assurances.

Je me tiens bien sûr à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Veuillez agréer… *Signature*

Si le litige persiste…

Si le fonds de garantie ne vous offre pas une indemnisation satisfaisante, s'il conteste les montants énoncés dans la transaction conclue avec le responsable ou dans le jugement condamnant ce dernier, vous pouvez saisir le tribunal compétent dans un délai de 5 ans à compter de l'accident.

Source : Le Particulier

Comment recevoir 10 ampoules LED gratuitement ?

1 ménage sur 2 peut recevoir un pack d'ampoules LED gratuitement.

La loi transition énergétique

Grâce à la loi transition énergétique, mesampoulesgratuites.fr vous permet de recevoir gratuitement 10 ampoules LED. Cela est possible grâce au dispositif des Certificats d'Économies d'Énergie – CEE. Les CEE permettent aux particuliers de bénéficier de primes énergie pour chaque opération d'économies d'énergie réalisée (rénovation, isolation, chauffage, ampoules…).

Une subvention en fonction de vos revenus

Depuis le 1er janvier 2016, les revenus des ménages sont pris en compte pour calculer ces subventions ou primes énergie. En fonction de vos revenus vous pourrez bénéficier d'une subvention qui pourra couvrir jusqu'à 100% du prix de vos ampoules LED.

Comment commander mes 10 ampoules LED en ligne ?

Des ampoules LED gratuites ou à prix usine

Munissez-vous de votre dernier avis d'imposition. Deux informations importantes vous permettent de calculer votre subvention :

- Numéro fiscal : (12 34 56 789 1234) composé uniquement de 13 chiffres
- Référence de l'avis d'imposition (12 34 5C 789 123) composée de 13 chiffres et/ou de lettres
- En fonction du nombre de personnes dans votre logement et de vos revenus vous pourrez bénéficier de 70% à 100% de subvention :

  Si vos revenus sont supérieurs aux seuils fixés par le Ministère de l'énergie : pack de 10 ampoules LED à 34,99 €

  Si vos revenus sont inférieurs aux seuils fixés par le Ministère de l'énergie : pack de 10 ampoules LED gratuites
- E27, E14, B22, GU10 Quels culots choisir ?
- De nombreux types d'ampoules existent, vérifiez de quels culots vous avez besoin avant de commander.
- Ampoule LED E27 : gros culot à vis (le culot le plus fréquemment utilisé)
- Ampoule LED E14 : petit culot à vis (souvent utilisé pour les lampes de chevet)
- Ampoule LED B22 : gros culot à baïonnette (un classique de moins en moins utilisé)
- Ampoule LED GU10 : petit spot (souvent utilisé pour les plafonds ou rails)

Une fois votre subvention calculée, vous aurez accès au panier présentant les 4 culots disponibles. Choisissez vos 10 ampoules LED puis commandez !

Pourquoi passer à l'ampoule LED ?

Des économies d'énergie chiffrées

Aujourd'hui l'ampoule LED est le système d'éclairage le moins énergivore et le plus fiable. Vos lampes seront plus écologiques et plus économiques, à conditions de bien les choisir.

Watt, Lumens, Kelvin, Kezako ?

Une ampoule LED consomme 80% d'électricité en moins qu'une ampoule à incandescence. Grâce à ce pack de 10 ampoules LED vous allez économiser en moyenne 100 € d'électricité par an. Mais comment reconnaître une ampoule de qualité ?

- **Watt :** pour les ampoules à incandescence, le Watt a été pendant longtemps synonyme d'intensité lumineuse. Plus une ampoule était puissante, plus elle produisait de lumière (une petite lumière d'ambiance : 40 Watts/ un éclairage pour travailler : 100 Watts). Aujourd'hui les Watts servent simplement à indiquer la consommation d'énergie et non l'intensité lumineuse. Il vaut donc mieux se concentrer sur les Lumens.
- **Lumens :** Le Lumens mesure l'intensité du flux lumineux. Une ampoule à incandescence de 60 Watts correspondait à environ 800 Lumens (éclairage de salon). Nos ampoules LED E27 et B22 ont le même rendu lumineux et ne consomment que 9 Watts. Pour une chambre, il conviendra mieux d'installer une ampoule LED à 400 Lumens comme nos ampoules E14 et GU10.
- **Kelvin :** Le Kelvin est un indicateur de couleur de la lumière. Pour éviter la sensation désagréable d'une lumière blafarde, regardez sur une fiche technique le nombre de Kelvin de votre ampoule.
- Plus le nombre de Kelvin est faible, plus la lumière est chaude. (ex : 1500K bougie)
- Plus le nombre de Kelvin est fort, plus la lumière est froide. (ex : 10 000K ciel bleu)

Ces ampoules sont subventionnées par GEO FRANCE FINANCE dans le cadre du dispositif des Certificats d'Economies d'Energie.

Source : mesampoulesgratuites.fr

La catastrophe minière du Puits Vouters : 40 ans déjà !

Hommage

Le jeudi 30 septembre 1976, les sirènes se mettaient à hurler, glaçant le sang des habitants de Freyming-Merlebach et de tout le Bassin houiller de Lorraine. Il ne s'agissait hélas pas d'un exercice, mais d'une des plus graves catastrophes minières du Bassin.

16 mineurs ont péri dans une explosion, consécutive à un incendie au fond du Puits Vouters à Merlebach, ensevelis à jamais dans la roche et le charbon à l'étage 1036, ils n'ont jamais pu être remontés.

Mineur, le métier de tous les dangers mais un métier d'exception fait avec fierté, passion et solidarité, car la corporation minière est une grande famille qui a toujours fait bloc dans l'adversité.

Cela fait 40 ans, ce vendredi 30 septembre 2016, et cette commémoration s'inscrit dans le devoir du souvenir en hommage aux 16 camarades disparus, ainsi qu'à tous les mineurs qui ont péri à la mine, mais aussi à ceux qui, encore vivants, sont marqués dans leur chair par un accident ou une maladie professionnelle.

Cette matinée a débuté par une messe en l'église Notre Dame de la Nativité de Merlebach, célébrée par Monseigneur LAGLEIZE, Evèque de Metz. Le cortège a ensuite traversé la ville à pied jusqu'au Puits Vouters pour le dépôt de gerbes.

Patrick NEU, Président de la Fédération des mineurs et sidérurgistes de France et Sarre-Luxembourg, a égrainé les noms des victimes devant les familles, amis, camarades de travail, les Elus, Mme La Sous-Préfète de Forbach, les anciens responsables des HBL, le Directeur du BRGM, les représentants syndicaux et d'associations de mineurs, sauveteurs ; une foule compacte et soudée. L'émotion était palpable lors de la minute de silence, mais aussi lorsque l'harmonie municipale de Stiring-Wendel a joué la Marseillaise pour ces mineurs qui ont tant donné à la France.

Après les dépôts de gerbes, les discours ont été prononcés à la salle Reumaux. Patrick NEU a remercié chaleureusement toutes les personnalités d'avoir répondu présent à cette cérémonie. Pierre LANG, Maire de Freyming-Merlebach, a rendu hommage à toute la corporation minière et a rappelé le rôle des mineurs dans le redressement de la France après la seconde guerre mondiale, mais aussi le combat des équipes qui ont oeuvré, après la catastrophe, pendant 1 mois afin d'éteindre l'incendie et sauvegarder le Puits Vouters et l'emploi de 7000 mineurs. Il a mis l'accent sur les efforts de réindustrialisation faits en Moselle Est, une région dynamique aux multiples atouts. Il faut redonner de l'espoir à notre jeunesse dans une région frappée par un fort taux de chômage. Monsieur Roger COSQUER, Directeur du BRGM UTAM Est, et Mme Claude DULAMON, Sous-Préfète de Forbach, ont à leur tour pris la parole. La matinée a été clôturée par un vin d'honneur.

Les années passent, mais l'émotion et le souvenir sont toujours aussi forts !

Martine ULTSCH

Formation fédérale à DIJON

Une formation CE de base s'est déroulée à Dijon, du 14 au 16 septembre 2016. 12 stagiaires ont participé à cette session animée par Maurice STELLA en binôme avec Nathalie FRAZIER.

Différents thèmes ont été abordés dans le cadre de la formation CE de base :

- Le recours à des experts
- Convoquer une réunion extraordinaire
- Acter en justice au pénal en cas de délit d'entrave
- Acter en justice civile
- Droit d'alerte économique
- La base de données économique et sociale

Ces sujets pointus ont été traités avec compétence par nos animateurs. Les élèves studieux ont assisté aux cours avec attention.

Joseph Munich
Responsable Formation CMTE

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 !

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 2016
19/10/2016 au 21/10/2016
ST-MAURICE-S/MOSELLE
COMPLET
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

Plan de formation 2017

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

Janvier 2017

11/01/2017 au 13/01/2017
FORBACH
FIME

Février 2017

1/02/2017 au 3/02/2017
Fédération PANTIN
INARIC
1/02/2017 au 2/02/2017
Fédération PANTIN
COSIMO

Mars 2017

8/03/2017 au 10/03/2017
DIJON
C.E. base

Avril 2017

5/04/2017 au 7/04/2017
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

Mai 2017

10/05/2017 au 12/05/2017
BERCK
Développer sa section

Juin 2017

14/06/2017 au 16/06/2017
FORBACH
CHSCT

Septembre 2017

28/09/2017 au 30/09/2017
ST-MAURICE S/MOSELLE
Communication orale

Octobre 2017

11/10/2017 au 13/10/2017
NIEDERBRONN
CE Approfondissement
payante

Novembre 2017

15/11/2017 au 17/11/2017
DIJON
DS RSS

Décembre 2017

6/12/2017 au 9/12/2017
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

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

Campagne TPE 2016

Les élections dans les **T**rès **P**etites **E**ntreprises (moins de 11 salariés) auront lieu du 28 novembre au 12 décembre 2016. Ces élections sont un enjeu majeur en termes de mesure de la représentativité pour les organisations syndicales et pour la CFTC en particulier.

La CFTC a un rôle dans les grandes négociations nationales, dans le monde du travail, elle est un acteur majeur du paritarisme ; retraite, logement, chômage, famille... Au quotidien, grâce au travail de ses milliers d'administrateurs et de mandatés, la CFTC bâtit l'environnement social des Français.

Voter CFTC, c'est faire le choix d'un syndicat de construction sociale, résolument tourné vers l'Humain dans toutes ses dimensions.