Fédération CFTC CMTE

Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°84 Mars-Avril 2017 - Prix 1€

Être représentatifs une force pour l'avenir !

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**

malakoff médéric
SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

Comme vous le savez, le Haut Conseil du Dialogue Social a communiqué, le vendredi 31 mars, les résultats de l'audience de représentativité de chacune des organisations syndicales de salariés au niveau national ainsi que le pourcentage de représentativité de chacune d'elles pour le second cycle 2012/2016.

Gratifié d'un score de 9,49 % pour la Confédération et 8,65 % pour notre Fédération CFTC Chimie Mines Textile Énergie, je tiens vivement à vous remercier chacune et chacun pour votre investissement au quotidien ainsi que pour la part que vous avez prise à cette belle réussite.

Il nous appartient désormais de tout mettre en œuvre collectivement pour accentuer la dynamique qui a conduit à cette progression et qui a permis d'obtenir dans de nombreuses branches professionnelles une place prépondérante autour de la table de négociation, puis de reconquérir les branches où nous avons perdu notre représentativité.

Depuis quelques semaines, nos équipes fédérales étudient l'intégralité des résultats de l'ensemble des branches professionnelles qui nous sont rattachées. Cette étude fait apparaître que certains résultats ne correspondent pas forcément aux différentes remontées que nous avons eues de nos sections et syndicats au cours du cycle 2012/2016 avec de gros écarts dans certaines branches.

Nous travaillons en collaboration avec la Confédération pour essayer de réunir le maximum d'éléments pour éventuellement lancer des contestations pour les branches où nous avons des doutes. Dans l'attente de la promulgation des décrets de représentativité qui sortiront pour les premières courant juin et pour les dernières courant octobre, nos équipes d'animation continueront de porter les valeurs CFTC dans les branches où nous n'avons pas atteint les 8 %.

Dans un second temps, la Fédération CMTE travaille pleinement sur plusieurs projets de rapprochement de branches professionnelles, mais je vous donnerai plus de détails dans la prochaine édition de La Comète.

Depuis des mois, la campagne électorale en vue de la présidentielle bat son plein en déstabilisant l'ensemble des citoyens que nous sommes. Au jour où j'écris ce petit mot, le deuxième tour se profile avec autant d'incertitudes pour notre avenir que pour l'avenir du dialogue social !

Cette situation politique n'est pas rassurante et m'inquiète de plus en plus ! Pour ma part, il est de plus en plus difficile de croire sur parole les belles promesses que nous font l'ensemble des prétendants aux hautes fonctions de dirigeants de notre pays.

Comment allons-nous pouvoir redynamiser la France dans de telles circonstances ?

L'avenir nous le dira !

Tous à vos agendas ! Comme nous vous l'avons annoncé lors du congrès de Berck, la Fédération CMTE organisera son forum de mi-mandat, les 8 et 9 novembre prochain à l'Hôtel Forest Hill de la Villette (Paris). Ce moment de rencontre avec nos syndicats nous permettra de faire un point de situation du fonctionnement de notre Fédération ainsi que de l'ensemble des actions menées et dossiers traités depuis ces deux dernières années, puis de fixer les objectifs pour les prochaines années.

Nous profiterons de ce forum pour impliquer plus largement nos secteurs et nos syndicats sur une grosse partie des tables rondes de ces deux jours sur des thèmes d'actualités qu'ils auront définis. L'ensemble de nos syndicats en ordre de marche statutaire seront conviés à participer à ce forum. Un courrier leur sera adressé prochainement, afin de les informer des modalités d'inscription.

Dans l'attente de vous revoir tous lors de ce forum, sachez, chers amis, que la Fédération CMTE est à votre écoute, afin de vous épauler au quotidien dans l'ensemble des actions que vous menez dans vos entreprises pour garantir un dialogue social de haut niveau
au quotidien.

Recevez, Cher(e)s Ami(e)s, toute mon amitié.

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4-9
  - La Représentativité
- Actualités sociales - p. 10-12
  - Lutte contre le sexisme en entreprise
  - Chimie : Bourse à l'emploi en ligne
  - Stocamine
  - La Moselle Est vers le développement durable
- Des Chiffres et des Dettes - p. 13-14
- Le Billet d'humeur - Brève p. 15
- L'avis des nôtres - des autres p. 16
- Europe International - p. 17
- Brèves'éco - p. 18
- Les Infos Utiles - p. 19-23
  - Comment lutter contre le stress au travail
  - Des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement - p. 24-26
  - Hommage : catastrophe de Courrières
  - Formations fédérales
  - 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
www.cftc-cmte.fr
cmtelacomete@laposte.net
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

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 :
2ème trimestre 2017

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

La Représentativité

Histoire des relations du travail au travers de la loi de 1791 à nos jours

L'émergence de droits pour les salariés par la loi de 1791 à 1910

La confrontation des parties en contrainte, amène à la constitution d'un cadre législatif sur le plan de la santé, des conflits, et des conditions de travail.

1791 : Premier « contrat de travail » librement établi entre salarié et employeur permis par les décrets d'Allarde.
1806 : Premiers conflits, Création des Conseils de prud'hommes.
1841 : Loi interdisant de faire travailler des enfants de moins de 8 ans et limitation du temps de travail quotidien en fonction de l'âge de l'enfant.
1848 : Manifestations pour la liberté d'association et le droit au travail. La grève est toujours interdite par la loi.
1864 : La grève est tolérée.
1868 : Création d'une caisse d'assurance sur la vie en cas d'accident du travail.
1874 : Naissance de l'Inspection du travail.
1884 : Loi Waldeck-Rousseau qui instaure la liberté syndicale.
1890 : Le premier « 1er mai ».
1891 : Première convention collective dans les houillères du Pas-de-Calais.
1892 : Une loi réglemente le travail des femmes et des enfants.
1893 : Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail.
1900 : Loi Millerand qui abaisse à onze heures la durée du travail journalier.
1906 : Repos hebdomadaire de 24 heures et création du ministère du travail.
1910 : Loi instituant le code du travail.

Le collectif se renforce, le dialogue social trouve sa place de 1910 à 2004

La négociation collective se structure en branche et devient aussi d'entreprise et d'établissement, la représentativité est reconnue au national. Les directives européennes apparaissent en matière de santé au travail. La formation se structure.

1919 : La CFTC est née ! Le syndicalisme se « professionnalise », et les fédérations patronales se structurent. La négociation collective s'institutionnalise en entrant dans la loi. La journée de travail passe à 8 heures et la semaine à 48 heures.
1936 : De nombreuses grèves amènent la semaine de travail à 40 heures, des congés payées.
1945 : Le Comité d'entreprise est né. Et une circulaire énonce les premiers critères de représentativité syndicale.
1946 : Généralisation de la Médecine du travail. L'état peut s'impliquer dans l'élaboration des conventions collectives.
1950 : Décentralisation de la négociation collective avec des accords d'établissement, loi du 11 février 1950, qui détermine les critères de représentativité des syndicats pour signer un accord collectif.
1958 : Création de l'assurance chômage.
1966 : 5 organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, par arrêté (y compris dans les branches).
1968 : Loi sur les sections syndicales d'entreprise.
1969 : Déclaration de politique générale de Jacques CHABAN DELMAS qui engage des procédures de concertation entre les partenaires sociaux.
1970 : Le CIF est né.
1982 : La semaine de 39 heures de travail et 5 semaines de congés payés par an, la retraite à 60 ans, les lois Auroux , NAO.
1989 : Des directives européennes cadrent l'amélioration de la prévention, la sécurité et la santé au travail.
1996 : Loi sur le développement de la négociation collective (accord dérogatoire pour substituer à la loi des accords collectifs d'entreprise).
1998 : Loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail à 35heures par semaine.
2000 : La loi permet l'annualisation du temps de travail si un accord est signé par des syndicats majoritaires dans l'entreprise.
2002 : Promulgation de la loi de modernisation sociale. Elle crée un projet social négocié au sein de l'entreprise
2003 : Accord national sur la Formation professionnelle et création du DIF.
2004 : La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social transpose deux textes validés par les partenaires sociaux et précise les règles de la négociation collective.

La présomption de représentativité des organisations syndicales remise en question de 2007 à aujourd'hui

La concertation mise en place avec les partenaires sociaux, préalable à tout projet de loi en ce qui concerne l'emploi, la formation et les conditions de travail, permet en 2007 de modifier en profondeur les règles du dialogue social. Les conditions sont alors réunies pour tenter de limiter le nombre de partenaires autour de la table, à terme. Les organisations les plus puissantes sont confortées avec comme argument la «légitimité», les plus petites, doivent grossir, ou périr ! C'est ce qui se nomme : la Démocratie sociale .

2007 : La loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social instaure de nouvelles procédures de dialogue social préalables à une négociation collective au niveau national et interprofessionnel. La loi rend obligatoire une phase de concertation avec les partenaires sociaux, préalablement à tout projet gouvernemental de réforme dans les domaines des relations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le but de permettre une négociation.

Elaboration d'un calendrier social partagé entre les acteurs de la négociation.

2008 : Les partenaires sociaux ont entamé des discussions dans le cadre de la délibération sociale sur la modernisation du marché du travail, qui se sont poursuivies par des négociations. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, a été signé le 21 janvier 2008 par trois organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et quatre des cinq syndicats représentatifs au niveau national (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC). Cet accord est la première illustration de l'application de la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social.

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail procède aux modifications de nature législative rendues nécessaires, en matière de relation du travail, pour la mise en oeuvre des clauses de l'accord. Elle est complétée par les décrets n°2008-715 et 2008-716 du 18 juillet 2008 comportant des dispositions relatives au montant de l'indemnité de licenciement, à la désignation de l'autorité administrative compétente en matière d'homologation des ruptures conventionnelles, nouvellement créées (Circulaire DGT n° 2009 5 du 17 mars 2009).

Suite à la concertation sur les critères de représentativité, les règles de validité des accords signés ainsi que le financement des organisations syndicales et le temps de travail, une négociation sur la négociation collective et la représentation syndicale, débouche sur une « position commune » entre quelques partenaires : MEDEF, CPME, CFDT, CGT.

La loi du 20 août 2008 vient définir ce qu'est à présent la représentativité !

La loi de rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008 (modifiée par la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale et déclinée par de multiples décrets d'application et circulaires) pose les **nouvelles conditions de représentativité** au terme d'un processus qui verra deux cycles de mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, la première mesure en 2013, la deuxième en 2017.

Jusqu'à la première détermination, les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, sont présumées représentatives.

Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches en application de l'article L. 2122-5 du code du travail, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés, reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, est présumée représentative au niveau de la branche.

Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés :

« Art.L. 2122-10-1. En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, à l'exception de ceux relevant des branches mentionnées à l'article L. 2122-6, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans. Ce scrutin a lieu au cours d'une période fixée par décret ».

Au-delà de la deuxième mesure d'audience de 2017 , les mesures dites transitoires ne s'appliquent plus, et la représentativité de chaque structure est mise à l'épreuve toutes les 4 années, établissement, entreprise, branche, fédération, confédération (10% des suffrages pour l'établissement et l'entreprise, 8% pour les fédérations et confédérations, si elles ont aussi été reconnues représentatives au niveau des branches, à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, des services et du commerce).

La loi du 20 août 2008, le titre 1er « démocratie sociale » reprend également le mode de **désignation du Délégué syndical** dans l'établissement, suite aux élections professionnelles avec plus de 10% des suffrages, la création du

Représentant de Section syndical avec moins de 10% des suffrages, ayant les mêmes prérogatives que le Délégué, excepté la négociation d'accord.

Il y est également traité la **validité des accords ainsi que les règles de la négociation collective et la Certification et publicité des comptes** des organisations syndicales et professionnelles.

Concernant la validité des accords signés :

L'article L. 2232-12 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, et
- s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

La transparence financière devient l'un des **7 critères** cumulatifs nécessaires à la reconnaissance de la **représentativité syndicale**. Ceci, pour tenir compte, selon le législateur des évolutions intervenues depuis la loi du 11 février 1950, et pour renforcer la légitimité des accords signés par les organisations syndicales de salariés dans le cadre de l'élargissement du rôle attribué à la négociation collective, par les signataires de la position commune.

Les 6 autres étant : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, l'ancienneté, les effectifs, l'implantation territoriale, et enfin l'influence.

A cet égard, les fédérations comme la CMTE, devront produire, dès les résultats de la deuxième mesure d'audience proclamés, des documents qui attestent de l'activité et de l'influence de l'organisation syndicale dans les Branches professionnelles ayant recueilli plus de 8% des suffrages.

Le titre 2 lui, traite du **Temps de travail** et entend donner plus de liberté aux partenaires sociaux pour négocier sur la durée du temps de travail, tant sur le niveau du contingent d'heures supplémentaires que sur les conditions du dépassement, d'aménagement, ou la mise en place des conventions de forfait.

En matière de temps de travail, la loi du 20 août 2008, confère une place centrale à l'accord d'entreprise pour l'aménagement du temps de travail. (Circulaire DGT N°20 du 13 novembre 2008)

« En ce domaine, la hiérarchie traditionnelle des normes conventionnelles est modifiée en faisant prévaloir :

- *Les accords d'entreprise sur les accords de branche y compris antérieurs à la loi, comme le confirme explicitement la décision du Conseil constitutionnel rendue sur ce texte le 7 août 2008, qui valide cette nouvelle hiérarchie ».*

2010 : La loi du 15 octobre 2010 vient compléter la loi du 20 août 2008 et définit les modalités de mesure d'audience des organisations syndicales dans les **très petites entreprises**.

2012 : Conférence sociale qui marque l'aboutissement d'un processus de discussion entre le gouvernement et les partenaires sociaux et fixe une méthode à suivre et un calendrier dans les domaines de réforme retenus.

2013 : Par arrêté du 30 mai 2013, le ministère du Travail a établi la liste des cinq **organisations syndicales représentatives**. Il s'agit de la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC). Les résultats de la mesure d'audience ont été présentés au Conseil du dialogue social le 29 mars 2013. Ils proviennent de l'agrégation des scores syndicaux aux élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salariés entre 2009 et 2012, aux scrutins spécifiques aux très petites entreprises de décembre 2012 et aux chambres d'agriculture de janvier 2013. La liste doit rester valable jusqu'en 2017.

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi comporte une série de dispositions pour améliorer l'information et la consultation des institutions représentatives du personnel et favoriser ainsi la qualité du dialogue social dans l'entreprise. Elle prévoit de leur donner un accès permanent à une base de données regroupant l'information stratégique de l'entreprise dans les domaines économiques et sociaux. D'autres mesures sont prévues, comme, par exemple, la mise en place d'une nouvelle consultation périodique du comité d'entreprise portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

2014 : Promulgation de la loi du 5 mars relative à la **formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale**. Réforme du financement des syndicats et du patronat.

2015 : Loi du 6 août 2015 pour la **croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques**, avec ses décrets du 25 novembre 2015 et du 7 décembre 2015 portant sur l'intéressement, la participation, et les plans d'épargne salariale, visant la simplification des dispositifs d'épargne salariale.

Au-delà de l'objectif global de soutien à l'activité, plus largement, cette loi comporte 4 titres dont 3 s'attachent à :

- **Libérer** l'activité en facilitant le développement des transports, en renforçant la concurrence et en rénovant l'urbanisme.
- **Investir** en se consacrant à l'investissement et à l'innovation, et en renforçant l'efficacité des procédures de sauvegarde, de redressement judiciaire, de rétablissement professionnel et de liquidation judiciaire.
- **Travailler** en clarifiant et rationalisant les exceptions au repos dominical et en soirée et en réformant le droit du travail sur plusieurs aspects majeurs : justice prud'homale (articles 83 et 84), dispositif de contrôle de l'application du droit du travail (articles 85 et 86), dialogue social au sein de l'entreprise.

Loi du 17 août 2015 relative au **dialogue social et à l'emploi**, et ses décrets d'application.

Notamment, celui du 29 juin 2016 portant sur les modalités de consultation des institutions représentatives du personnel. Il est également question d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les objectifs de la loi sont :

- Améliorer l'efficacité et la qualité du dialogue social au sein de l'entreprise, en permettant l'accès de chacun à l'information.
- Sécuriser les parcours professionnels et le retour à l'emploi.
- Encourager l'activité professionnelle par la création d'une prime d'activité.
- Faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs.

La loi du 17 août 2015 tente de donner un souffle nouveau aux instances représentatives du personnel :

Tout d'abord en créant des **Commissions paritaires régionales** interprofessionnelles composées de salariés et d'employeurs pour les entreprises de moins de onze salariés, vecteur de millions d'emplois pour lesquels il n'existait jusqu'alors, aucune représentation.

Ensuite, en valorisant les parcours professionnels d'élus et de représentants syndicaux, en réalisant un entretien en début et fin de mandat. En permettant aussi une **représentation équilibrée des femmes et des hommes** dans les instances représentatives.

Mais aussi, en permettant d'adapter les instances représentatives du personnel aux entreprises concernées.

Exemple :

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la possibilité est donnée de regrouper les DP, le CE et le CHSCT en une délégation unique du personnel par choix de l'employeur après avis consultatif des IRP existantes.
- Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la possibilité de regrouper les DP, le CE et le CHSCT ou seulement deux de ces IRP au sein d'une DUP, par accord majoritaire.

La volonté étant de mettre en œuvre un **dialogue social plus stratégique** dans les entreprises, accès à une base de données économiques et sociales, recours à l'expertise comptable et concours du CHSCT.

Abaissement des seuils d'effectifs pour mettre en place des administrateurs représentant le personnel dans les conseils d'administration ou de surveillance au sein des Sociétés Anonymes.

Le titre 3 : Sécuriser les parcours et le retour à l'emploi, ébauche ce que sera le Compte Personnel d'Activité, qui rassemble, dès son entrée sur le marché de l'emploi, et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel.

Le titre 4 : crée la **Prime d'activité**, qui a pour objet, d'inciter les travailleurs aux ressources modestes, qu'ils soient salariés ou non salariés, à l'exercice ou à la reprise d'une activité professionnelle.

Diverses mesures complémentaires touchent le **travail du dimanche** dans cette loi et suite à différents arrêtés et décision du Conseil d'état. (http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/temps-de-travail/article/le-travail-du-dimanche)

Par exemple, les dérogations dans les zones touristiques internationales sont délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce, après avis du maire et, le cas échéant, du président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre dont la commune est membre ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées.

Des contreparties sont prévues pour les salariés privés de repos dominical et le volontariat est confirmé.

Enfin, concernant la pénibilité dans l'emploi, les postes, métiers ou situations de travail exposés à la pénibilité vont pouvoir être définis par un référentiel professionnel de branche. La fiche individuelle de pénibilité est remplacée par une déclaration annuelle des facteurs de risques.

2016 : La loi du 8 août 2016, relative au **travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**, accorde plus de place à la négociation d'entreprise et aux accords majoritaires signés en son sein. Le rôle des branches professionnelles y est renforcé, en leur réservant des domaines particuliers. Cette nouvelle architecture du code du travail sera applicable au 1er janvier 2017 pour la durée du travail, les congés payés et les congés spécifiques, au 1er septembre 2019, pour tous les autres.

Néanmoins, une réécriture de la partie législative du code du travail sera proposée au gouvernement par une commission d'experts dans les deux ans suivant la promulgation de la loi.

En attendant, des décrets, comme celui du 8 août 2016 relatif à **l'aide à la recherche du premier emploi**, précisent la loi.

Au-delà de ce sujet de la négociation collective, voici les thèmes également abordés :

- La durée du travail
- Les congés et causes de suspension du contrat de travail
- La santé au travail
- La Sécurisation des parcours professionnels
- Le droit syndical

- Les représentants du personnel
- Des mesures diverses.

Dans son titre premier, la loi du 8 août 2016 entend (dans un délai de deux années) modifier l'architecture du Code du travail en organisant les compétences de la façon suivante :

- Ordre public défini par la loi : exemple, les heures supplémentaires donnent droit à une majoration qui ne peut être inférieure à 10 % ou à un repos compensateur.
- Champs de la négociation collective: exemple, fixation du taux de majoration et ou du nombre de jours de repos.
- Disposition supplétive applicable si pas d'accord : exemple, les 8 premières heures sont majorées à 25 % et les suivantes à 50 %.

Les règles en matière de durée et modulation du temps de travail et de congés (et causes de suspension de contrat de travail) sont clairement, à présent, laissées en priorité à la **négociation locale** au travers d'accords « majoritaires » d'entreprise ou d'établissement. (plafond, durée maximale hebdomadaire, quotidienne…)

En son titre 2, la loi définit la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties, et souhaite renforcer la légitimité des accords collectifs.

Elle donne davantage de « champs » à l'accord majoritaire et instaure sous certaines conditions, la consultation du personnel. Attention, l'accord majoritaire supprime le droit d'opposition.

Elle incite à conclure des accords de méthode.

Elle traite également de la durée, la révision et la dénonciation des accords signés. Attention, concernant la durée de vie des accords, en l'absence d'indication de durée de l'accord, il est présumé d'une durée déterminée de 5 ans. (voir le fascicule édité par la Confédération « loi travail »)

S'agissant de la Branche (article 24 de la loi), elle verra son rôle renforcé sur certains points précis, afin de réguler la concurrence entre les entreprises et lutter contre le dumping social. **Des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation** sont mises en place par accord ou convention dans chaque branche. Définition du rôle de la branche qui devient centrale :

- Définir les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ notamment dans les 6 domaines dédiés.
- Définir, les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les accords de branche. C'est la mission de définition de l'ordre public conventionnel.
- Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champs d'application.

6 domaines sont réservés à la branche qui détermine le socle minimal des droits conventionnels garantis :

- Les salaires minimas ;
- Les classifications ;
- La protection sociale complémentaire ;
- La mutualisation des fonds professionnels;
- Prévention de la pénibilité;
- Egalité professionnelle.

A terme, au-delà des 6 domaines réservés, toute clause de la convention collective de branche qui n'aura pas été expressément identifiée comme relevant de l'ordre public conventionnel pourra faire l'objet de dérogations dans l'entreprise.

Par ailleurs, une négociation interprofessionnelle sera ouverte sur la méthode permettant d'aboutir à un paysage conventionnel restructuré autour d'environ 200 branches professionnelles, dans un délai de trois ans à compter de la publication de la loi.

Dans son chapitre 3, les acteurs du dialogue social sont renforcés dans leurs missions.

- Un relèvement des crédits d'heures (20% pour les DS).
- Formation des négociateurs renforcée.
- Utilisation des outils numériques facilitée.

Les mesures diverses concernant les représentants du personnel ajustent des points de la loi REBSAMEN :

- Modalités d'information et de fonctionnement du CE.
- Modalités de fonctionnement du CCE et du CE.
- Modalités de fonctionnement du CHSCT aménagées.
- Mesures diverses concernant les élections professionnelles.

(pour le détail, voir le fascicule édité par la Confédération «Loi travail»)

Dans son titre 3, la loi sécurise les parcours avec le Compte Personnel d'Activité.

« *Il a pour objectifs par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité* »

Le titulaire décide de l'utilisation de ses droits avec un accompagnement global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son projet professionnel. Cet accompagnement est fourni, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle mentionné à l'article L.6111-6.

Il est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans occupant un emploi, à la recherche d'un emploi, en apprentissage, en insertion professionnelle, dans un service d'aide par le travail, **ou ayant fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite**.

Le CPA est constitué du compte personnel de formation, du compte personnel de prévention de la pénibilité, du compte d'engagement citoyen. (activités bénévoles ou de volontariat).

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par an d'exercice jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an jusqu'à 150 heures maximum.

Les formations éligibles au CPA, sont les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6.

Le titre 4 favorise l'emploi.

Notamment en appui aux entreprises, celles de moins de 300 salariés ont le droit d'obtenir une information précise de l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives.

Le développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle concourt davantage à l'insertion des jeunes sans qualification. La branche peut renforcer ses efforts de formation en direction d'une population de salariés précise.

Le titre 5 traite de la **modernisation de la santé au travail**.

Cette réforme conforte le médecin du travail dans son rôle de prévention des risques professionnels, en ciblant davantage les salariés amenés à occuper des postes à risques.

Par contre, pour les salariés les moins exposés, un professionnel de la santé au travail, comme un infirmier, effectuera une visite « d'information et de prévention » après l'embauche, sous l'autorité du médecin ! Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation (art.L.4624-1).

Les modalités et la périodicité du suivi personnalisé, prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Titre 6 : Renforcer la lutte contre le détachement illégal.

La loi renforce les sanctions, en cas de non déclaration de détachement de la part de l'employeur.

Elle renforce l'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrage et encadre davantage l'intérim.

Elle impose une information des salariés détachés de leur droit, dans leur langue (art 105).

Titre 7 : Dans les mesures diverses, une attention est portée au salarié et à ses droits à l'allocation d'assurance chômage.

La France est le pays de l'OCDE où le taux de syndicalisation des salariés est un des plus bas.

Les pouvoirs publics tentent depuis une dizaine d'années de réformer les règles du dialogue social. Une première étape a été franchie avec la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Par la loi, l'Etat donne la priorité à la négociation collective pour toute réforme législative touchant au droit du travail. Mais c'est la loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social, puis celle du 20 août 2008 sur la démocratie syndicale qui engagent une réelle réforme du dialogue social.

Aujourd'hui, après les deux cycles de mesures de la représentativité syndicale (le premier en 2013, le deuxième en 2017), nous sortons des mesures transitoires, et ce sont les résultats qui feront de la Fédération CFTC-CMTE, une Fédération représentative des salariés de son secteur d'activité, la Chimie, les Mines, le Textile, et l'Énergie.

La CFTC arborera ses 100 ans en 2019, un peu moins de la moitié de l'histoire des relations du travail au travers de la loi.

Nul doute que la CFTC saura encore, pour une bonne centaine d'années, défendre les intérêts des salariés dans une société en perpétuelle évolution, comme elle l'a fait jusqu'à présent !

Pascal PROUFF
Eric SEKKAI

Sources : http://extranet.ucanss.fr/applications/guideLettresCirculaires/co/LC025-16.htmlSources :www.vie –publique .fr
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000019347122
https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pjl14-300.html
http://www.village-justice.com/articles/Presentation-loi-aout-2015,20276.html
http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/quelles-sont-les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/emplois-saisonniers

Lutte contre le sexisme en entreprise

Depuis 2015, l'agissement sexiste est condamné par le Code du travail. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), auquel participe la CFTC, vient de publier un kit pour agir contre le sexisme dans le monde du travail. Trois outils à destination des employeurs, victimes et représentants du personnel y sont proposés. Il est téléchargeable et nourri d'exemples concrets pour que chacun puisse se l'approprier et agir.

« Nommer, c'est dévoiler. Et dévoiler, c'est agir », écrivait Simone de Beauvoir.

Jusqu'il y a peu, le sexisme était un « non –sujet », considéré comme un problème à la marge, fantaisiste, quand il n'était pas considéré comme un manque d'humour de la part de la personne qui s'en plaignait. Les actes relevant du sexisme «tissent un filet invisible qui limite le potentiel d'émancipation et d'épanouissement des femmes au travail», estime Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et du Dialogue social et Vice-Présidente du CSEP. Et les conséquences peuvent être lourdes. Outre un frein à une carrière professionnelle, il peut avoir un impact sur la santé de ceux et celles qui la subissent. L'agissement sexiste est aujourd'hui condamné par la loi et les entreprises ont pour obligation d'inscrire leur interdiction dans leur règlement intérieur. Le CHSCT a un rôle dans la prévention des agissements sexistes (loi Travail du 8 août 2016).

En 2013, une étude sur le sexisme au travail menée auprès de 15 000 cadres de neuf grandes entreprises levait le voile sur l'ampleur de cette problématique. 80% des femmes se déclaraient régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes. Le 24 novembre dernier, cette situation est confortée par une nouvelle étude, réalisée à l'initiative des organisations syndicales, sur la population non cadre. 74% des femmes interrogées déclarent un ressenti identique. Une enquête CSEP de 2015, 93% estiment que ces attitudes peuvent amoindrir leur sentiment d'efficacité personnelle.

Des chiffres éloquents !

En réponse à ces chiffres éloquents, et pour appuyer les lois qui condamnent le sexisme, le CSEP a produit un kit destiné à la lutte contre le sexisme dans le monde du travail. Une fiche juridique définit ce qu'est l'agissement sexiste à partir d'exemples concrets et précis : critiques ou phrases déplacées, conduites verbales ou postures corporelles, commentaires humiliants, fragilisation du sentiment de compétences liés au sexe de la personne. Des fiches repères pour agir dans l'entreprise. Celles-ci sont orientées selon les fonctions occupées dans l'entreprise : employeur ou responsable des relations humaines, délégués syndicaux et aux victimes. Une troisième partie présente « Dix leviers » pour faire évoluer les mentalités (« *intégrer la lutte contre le sexisme dans le dialogue social* », « *construire une communication interne et externe dépourvue de stéréotypes de sexe* », « *prendre en charge les victimes et traiter les situations de sexisme* », etc.).

Qu'est-ce que le sexisme ?

Le sexisme repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Il regroupe des croyances et des comportements. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, blagues, remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes !

Aller plus loin

Trois questions à Pascale Coton, Vice-Présidente de la CFTC, et partie-prenante de la commission CSED :

En quoi dénoncer les agissements sexistes au travail était-il nécessaire ?

Le sexisme en entreprise est mal connu et nous pouvons le rencontrer dans l'organisation du temps de travail, comme le démontre le temps partiel subi qui s'impose aux femmes et que la CFTC dénonce. Souvent, elles aimeraient être à temps complet et pouvoir avoir une retraite calculée sur un temps plein. Le sexisme est également un frein au déroulement de carrière (une femme jeune peut être discréditée car supposée vouloir un bébé).

La parole des femmes, lors de réunions de travail, est souvent moins écoutée que celle des hommes qui échangent entre eux et font abstraction de ce que disent les femmes.

Un jugement est souvent donné sur leur tenue, leur attitude…

Par rapport à toutes ces attitudes, elles se mettent sur la défensive, se renferment et ont moins envie de créer et de s'engager.

Lors du lancement officiel du kit au Ministère du travail, je suis intervenue pour parler de l'omerta qui cache la réalité du sexisme en entreprises. Les femmes ne parlent pas, et si elles le font, on dira « encore une féministe ! ». Face à des blagues sexistes, on dira « mais c'est pour rire ! », mais la dixième blague sur le jeu sexuel ou sur les blondes ne fait plus rire. Nous passons au moins 8h par jour au travail, donc si l'on permet le sexisme dans l'entreprise, on le permet dans la société entière, dans son voisinage et dans sa famille ! Alors qu'en essayant de faire avancer la culture du respect de l'autre sur son lieu de travail, cela aura des conséquences positives dans la vie de tous les jours. Je pense que c'est le rôle d'une entreprise d'y faire attention.

Quel est l'atout de ce kit pour agir contre le sexisme ?

Ce kit apporte des éléments aux entreprises ainsi qu'aux délégués syndicaux et aux salariés. Il peut permettre, de dire qu'il y a des gestes et des paroles qui ne sont pas tolérables, au même titre que les mauvaises conditions de travail. Il faut parler des agissements sexistes, former les DRH, les chefs d'équipes, et à chaque fois que cela est possible, dénoncer une parole ou un geste.

Quel est le rôle d'un délégué syndical dans ce combat ?

Il doit bien connaître la réglementation. Je fais le lien avec une formation associée que la CFTC avait mise en place, « Projet mixité, égalité, qualité de vie au travail », et qui s'accompagnait d'un tour de France pour expliquer ce qu'étaient les discriminations et comment il fallait les dénoncer. Nous avions formé plus de 7200 de nos délégués syndicaux sur les discriminations. Je pense qu'il faut faire pareil avec le sexisme.

Source : Confédération CFTC

Une bourse à l'emploi en ligne dédiée au monde de la Chimie

La CFTC-CMTE est très fière de vous annoncer le lancement d'une Bourse à l'Emploi dédiée au monde de la Chimie : www.chimie.work

C'était une volonté très forte de la CFTC-CMTE de créer cet outil moderne et convivial, afin de répondre à une très forte attente aussi bien des salariés que des entreprises du secteur qui compte près de 90% de TPE et/ou PME.

De nombreuses études avaient en effet souligné les difficultés rencontrées aussi bien par les entreprises dans le cadre de leur recrutement que pour les étudiants ou les demandeurs d'emploi à la recherche de stages, contrats d'alternance, apprentissage ou contrats de professionnalisation, emploi (CDD ou CDI), alors que des opportunités existent dans les industries chimiques.

Fort de ce constat, la CFTC-CMTE avait participé aux négociations avec les différents partenaires sociaux et notamment avec l'Observatoire Prospectif des Industries de la Chimie et l'UIC en vue de la création de ce nouvel outil.

www.chimie.work a donc été pensé pour mettre en adéquation les offres et les demandes existant dans la Chimie. Ce site permet de rendre visibles les offres des entreprises et accéder aux profils créés par tout un chacun dans l'espace « Candidats ».

Au-delà des services traditionnels apportés par le site (dépôts d'offres et de CV), cette plate-forme veut permettre aux entreprises, notamment pour les plus petites, de se faire mieux connaître grâce à une page personnelle.

www.chimie.work se démarque enfin des autres sites en utilisant un algorithme intégré à la plate-forme qui signale aux candidats et aux recruteurs les offres et les CV les plus pertinents (matching). De plus, grâce à un partenariat avec Multiposting, ce site assure la multidiffusion des offres déposées et regroupe toutes les annonces des entreprises de la branche diffusées sur le web, multipliant ainsi les occasions de faire se rencontrer l'offre et la demande.

www.chimie.work un site à découvrir, pour vous ou votre entourage !

Laurent GENY

STOCAMINE : une pollution majeure !

Comme nous l'avions exposé dans La Comète n°82, les déchets dangereux stockés sur le site de Stocamine menacent la plus grande nappe phréatique d'Europe, et par conséquent les ressources en eau potable.

Or, 90 % de ces déchets ne seront pas remontés à la surface !

Mme Ségolène ROYALE, Ministre de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer, a décidé de laisser plus de 90 % de ces déchets dangereux enfouis sous terre. Le Président du Conseil départemental du Haut-Rhin s'est insurgé contre cette décision délétère à plus ou moins long terme et, dans une lettre, a demandé à la Ministre de faire marche arrière.

Amiante, arsenic et mercure font partie des matières très dangereuses entreposées dans le centre de stockage de Stocamine, à Wittelsheim dans le Haut-Rhin, dans les galeries d'une ancienne mine de Potasse.

La menace est réelle et les études effectuées concluent toutes que la contamination de la plus grande nappe d'eau potable d'Europe est inévitable, si rien n'est entrepris afin d'assainir en totalité le site. Pour ce faire, il faudrait que l'Etat débloque 50 millions d'euros. Or, le Ministère reste sourd aux appels lancés par les élus de la région et Eric STRAUMANN, Président du Conseil départemental.

Un incendie en 2002 avait mis fin à l'exploitation de ce site, mais tous les déchets n'ont pas été remontés et resteraient enfouis à sa fermeture complète.

Le 24 mars dernier, la Préfecture du Haut-Rhin a annoncé qu'une partie seulement des 44 000 tonnes entreposées seront remontées, dont 93 % des déchets contenant du mercure, ce qui représente environ 2000 tonnes. L'Etat avait pris l'engagement de « réversibilité de stockage », lors de la mise en service du site.

Avant l'incendie survenu en 2002, Stocamine était prévu pour contenir 320 000 tonnes de déchets dangereux non radioactifs. Que vont devenir ceux qui resteront au fond ? Cette question oppose l'exploitant au collectif Destocamine qui se bat pour leur retrait.

Une enquête publique avait été faite, dont le résultat était favorable au stockage illimité et ce contre toute logique et les avis alarmistes résultant des études effectuées.

La dégradation des déchets et de la mine s'accélère. Les lenteurs dans la conduite du dossier ne plaident pas en faveur d'une résolution rapide de ce grave problème environnemental et compromettent à terme l'approvisionnement en eau potable de toute une région.

Affaire à suivre...

Martine ULTSCH

La Moselle Est vers le développement durable…

La mise en service d'une station de recharge d'hydrogène et de production sur site est une première nationale à Sarreguemines, au carrefour de la France, de l'Allemagne et du Benelux.

La Communauté d'Agglomération Confluences de Sarreguemines est à la pointe du développement durable avec son parking de covoiturage équipé de bornes de recharge pour véhicules électriques. La station de recharge d'hydrogène baptisée FaHyence, qui permet également de produire l'hydrogène vert, vient conforter cette volonté de transition énergétique et écologique. Cette première sur le territoire français est retenue par le ministère de l'Environnement comme « territoire à énergie positive pour la croissance verte ».

Ce nouveau type de station-service multi-énergie permet non seulement de recharger des véhicules à hydrogène, mais également à l'électricité. Une station de remplissage au gaz naturel comprimé (GNC) est prévue en 2018 pour les poids lourds et les bus.

Pour l'instant, les premiers utilisateurs équipés de ce type de véhicule sont privés (des entreprises locales) ou publics (les communautés d'agglomération ou le CHR de Sarreguemines). Mais cette station sera accessible à tous ceux qui rouleront à l'hydrogène, lorsque le marché de l'automobile le permettra.

Cette technologie de pointe permet de coupler un électrolyseur à haute efficacité énergétique et une station d'hydrogène d'une capacité de 40 kg par jour.

Par exemple, un véhicule utilitaire sera chargé en près de 4 minutes pour une autonomie de 300 à 400 km. 25 recharges à 350 bars peuvent être faites par jour.

FaHyence sera une référence durant les trois années à venir pour les 29 stations du même type prévues en France d'ici 2020. Elle est un symbole pour la mobilité durable et une valeur « écologique » ajoutée pour la région.

M.U.

Les changements...

«Légère» hausse des prestations sociales et familiales :

Les prestations sociales et familiales sont revalorisées de 0,3%, sauf les pensions de retraite.

Sont concernés :

- La Prime d'activité ;
- Le RSA (Revenu de solidarité active) ;
- L'AAH (allocation adulte handicapé) ;
- L'ATA (Allocation temporaire d'activité) et l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ;
- Les Pensions d'invalidité ;
- L'ASI (allocation supplémentaire d'invalidité) ;
- L'Aspa (allocation de solidarité aux personnes âgées) ;
- Les Plafonds CMU-C (couverture maladie universelle) et ACS (acquisition d'une complémentaire santé).

Bourses des lycées :

Les demandes de bourses nationales de lycées peuvent être effectuées, au plus tard le 30 juin 2017. Le formulaire de demande de bourse doit être complété et déposé au secrétariat de l'établissement concerné, accompagné de la photocopie de l'avis d'impôt sur le revenu 2016 (revenus 2015). Selon le statut du demandeur, d'autres pièces sont à fournir, comme la copie du jugement de divorce pour les parents divorcés ou l'attestation des prestations de la Caf (Caisse d'allocations familiales), si l'enfant pour lequel la bourse est demandée ne figure pas sur l'avis d'impôt 2016. En cas de concubinage, il faut saisir la somme des revenus des deux concubins.

L'attribution et le montant des bourses accordées (à paraître pour 2017) aux lycéens dépendent des ressources de la famille (revenu fiscal inscrit sur l'avis d'impôt) et des charges de la famille (nombre d'enfants à charge).

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

Le paiement des amendes routières par l'employeur soumis à cotisations :

Dans une affaire, l'Urssaf (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) a notifié à une entreprise un redressement, après avoir réintégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, le montant des amendes pour des infractions au code de la route commises par des salariés de la société. Mécontent, l'employeur a engagé un recours devant la juridiction de sécurité sociale et a obtenu gain de cause devant les juges d'appel.

Saisie du dossier, la Cour de cassation a en revanche donné raison à l'Urssaf. S'appuyant sur l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, elle estime que la prise en charge d'amendes routières est une somme versée aux salariés dans le cadre de son contrat de travail et qu'il constitue un avantage en nature, au même titre que les indemnités, primes, gratifications et pourboires. Pour les juges, ce paiement doit donc donner lieu au paiement de cotisations par l'employeur.

L'impact de cet arrêt risque toutefois d'être atténué puisque les employeurs doivent dorénavant dénoncer leurs salariés lorsque ces derniers commettent des infractions au code de la route avec un véhicule appartenant à leur entreprise, sous peine d'une amende de 750 euros.

Les transports exceptionnels désormais prioritaires aux intersections :

Le code de la route vient d'être modifié pour faciliter la circulation des transports exceptionnels. Désormais, l'ensemble du convoi a la priorité si le véhicule en tête est passé au vert. Si le feu devient rouge pendant que le reste du convoi franchit le carrefour, la priorité reste au convoi et à son escorte. Ainsi, les usagers qui croisent un convoi exceptionnel sur leur route doivent obligatoirement réduire leur vitesse et au besoin s'arrêter ou encore se garer pour lui faciliter le passage.

Le convoi exceptionnel est cependant tenu de toujours laisser la priorité aux véhicules d'urgence (police, gendarmerie, pompiers, Samu, etc.).

Location : la performance énergétique devient un critère de décence :

Qu'il soit meublé ou nu, un logement loué doit être décent, lorsqu'il s'agit d'une résidence principale. Pour cela, il doit notamment comporter des installations d'alimentation en eau potable, d'évacuation des eaux usées, des toilettes, un réseau électrique suffisant, etc. D'ici 2018, le logement devra également être économe en énergie.

Une entrée en vigueur en deux temps

Dès janvier 2018, le logement devra être protégé contre les infiltrations d'air parasites. Concrètement, cela signifie que les portes et fenêtres du logement ainsi que les murs et parois donnant sur l'extérieur ou sur des locaux non chauffés devront présenter une étanchéité à l'air suffisante. De plus, les ouvertures des pièces donnant sur des locaux annexes non chauffés devront être munies de portes ou de fenêtres, et les cheminées devront être dotées de trappes.

À partir de juillet 2018, le logement devra disposer d'une «aération suffisante». Les dispositifs d'ouverture et de ventilation devront être en bon état, afin de permettre un renouvellement de l'air et une évacuation de l'humidité adaptés aux besoins d'une occupation normale du logement et au fonctionnement des équipements.

D'autres critères de performance énergétique sont attendus

Selon un projet de décret proposé fin mai 2016, il ressort que tous les logements devront, d'ici 2025, être également dotés d'une source de chaleur dans toutes les pièces.

Les métiers interdits aux diabétiques, c'est bientôt fini :

La France compte près de 4 millions de personnes atteintes de diabète. En pratique, cette maladie nécessite une maîtrise quotidienne de l'équilibre glycémique et les diabétiques doivent se soumettre à un certain nombre de règles pour vivre et travailler comme les autres, mais aussi pour éviter les complications. Ces dernières années ont été marquées par des progrès technologiques majeurs pour les patients, notamment grâce aux nouveaux dispositifs d'autosurveillance glycémique.

Pourtant, plusieurs métiers tels que marin, policier, pilote ou pompier sont aujourd'hui interdits aux personnes atteintes de diabète. Cette différence de traitement est notamment due à des textes qui prévoient des conditions d'aptitude pour certaines professions. À titre d'exemple, un arrêté du 23 février 1957 encadrant le travail des ingénieurs des mines exclut les candidats diabétiques.

Considérant que les conditions de soin et de traitement ont considérablement évolué, Marisol Touraine, ministre de la Santé, vient d'indiquer que «le gouvernement est favorable à ce que ces textes changent et à ce que soient complètement revues les conditions d'aptitude à un certain nombre de métiers des personnes diabétiques et, le cas échéant, de celles souffrant d'autres pathologies».

Si la fédération des diabétiques salue cette décision, elle attend que des dispositions soient concrètement mises en place pour mettre fin à «cette marginalisation due à une réglementation obsolète».

Le contrat de professionnalisation s'ouvre aux chômeurs sans qualification :

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, associant une pratique en situation de travail et un enseignement théorique dans un organisme de formation ou dans une entreprise. Il est accessible aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans et aux chômeurs bénéficiaires des minimas sociaux ou ayant bénéficié d'un contrat aidé. Toutefois, malgré son succès, ce type de contrat ne concerne qu'une minorité de chômeurs (30 %), selon le ministère du Travail.

Pour inciter davantage de demandeurs d'emploi à tester l'alternance, le gouvernement expérimente une version «assouplie» du contrat de professionnalisation à destination des chômeurs les moins qualifiés, une mesure qui figure dans la loi Travail.

Davantage de formations éligibles

En principe, le contrat de professionnalisation ne donne accès qu'à des formations recherchées sur le marché de l'emploi sanctionnées par un diplôme ou enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles, celles reconnues dans les classifications de branche, reconnues par les partenaires sociaux, dans le cadre d'une convention collective de branche ou celles figurant sur une liste établie par une commission paritaire nationale de l'emploi.

Avec la version assouplie du contrat de professionnalisation, l'expérimentation donne droit à davantage de formations. Il s'agit notamment des certifications obligatoires pour exercer un métier ou une activité sur le territoire national (par exemple : un permis de conduire des engins sur un chantier) ou de celles ayant une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel (exemple : TOEIC- examen d'anglais international ou des certifications informatiques).

L'expérimentation s'achèvera fin décembre 2017. En vue de son éventuelle généralisation, le dispositif sera évalué par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Hausse des tarifs des médecins dès mai 2017 :

Le prix de la consultation chez un généraliste, adhérant au Contrat d'accès aux soins (CAS), passera de 23 € à 25 €. Pour consulter un pédiatre ou un généraliste pour un enfant jusqu'à 6 ans, il faudra débourser 30 euros.

Hausse des prix des spécialistes

Plusieurs augmentations sont attendues en juillet 2017. Lorsqu'un médecin traitant adresse un patient à un spécialiste adhérant au CAS, le prix de cette consultation coordonnée passera de 28 à 30 € au 1er juillet 2017. À cette même date, la consultation d'un psychiatre, d'un neuropsychiatre ou d'un neurologue grimpera, quant à elle, de 37 à 39 €. Les cardiologues sont également concernés, puisque le prix de leur consultation augmentera de 2 €, passant ainsi de 45,73 à 47,73 € en novembre 2017.

Les prix du gaz :

Les prix réglementés du gaz baisseront de 3,3 % à compter du 1er mai. Cette baisse sensible intervient après une évolution contrastée au cours des derniers mois: les tarifs réglementés du gaz avaient grimpé respectivement de 2,3 % en janvier et 2,6 % en mars, reculant parallèlement de 0,6 % en février et 0,7 % en avril.

Sources : Le Particulier.fr

Quand l'infiniment petit nous menace !

On sait que la pollution aux microparticules liée au trafic routier, à l'industrie, aux cheminées et chauffage individuel s'insinue dans nos alvéoles pulmonaires et envahit notre organisme tout entier.

Qu'en est-il des nanoparticules qu'on nous fait ingérer innocemment au travers de plats préparés, bonbons, biscuits et tant d'autres, sans le signaler dans leur composition ?

Je prendrai pour exemple, le « dioxyde de titane » E171, sous forme micronisée, un agent blanchissant, conservateur et filtre solaire utilisé à tout va. Et c'est un exemple parmi tant d'autres.

Pire encore, on retrouve cet additif dans de nombreux médicaments ainsi que dans des produits cosmétiques et des dentifrices pour les rendre, entre autre, plus blancs et plus brillants.

Ces nanoparticules franchissent toutes les barrières de notre organisme, s'introduisent au plus profond de nos cellules et des études en cours en révèlent la toxicité pour notre santé et l'environnement.

Pourquoi laisser sur le marché ces adjuvants potentiellement cancérigènes aux effets délétères, sans vertu nutritive ou thérapeutique avérée ?

J'ai lu que l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail préconise le principe de précaution et le classement des nanomatériaux parmi les substances dangereuses.

Mais à partir de quand tiendra-t-on compte de ces mises en garde ?

Le danger nous guette de toute part, au coin de la rue, dans nos assiettes, nos médicaments…

Mais restons optimistes, avant que la paranoïa ne nous tue.

Nous avons toujours notre libre arbitre, vivons le plus sainement possible et faisons confiance aux chercheurs et scientifiques qui veillent, mettent en garde et dénoncent.

Pour que les choses changent, il ne faut rien passer sous silence !

Martine ULTSCH

Brève...

Une larve « écologiquement responsable » !

La découverte d'une larve capable de dévorer le polyéthylène, l'une des matières plastiques les plus résistantes, utilisées dans de nombreux emballages, offre la perspective de bio-dégrader rapidement ce polluant qui s'accumule dans l'environnement, notamment les océans.

Cette larve, élevée commercialement en grand nombre pour servir d'appât pour la pêche, est à l'état sauvage un parasite des ruches qui se niche dans la cire d'abeilles, partout en Europe. Chercheuse au Centre espagnol de la recherche nationale (CSIC) et auteur de la découverte de cette larve de la fausse teigne de la cire (Galleria mellonella), Federica Bertocchini est également apicultrice amateur. Elle a observé que les sacs en plastique, dans lesquels elle plaçait la cire des ruches infectée par ce parasite, étaient rapidement criblés de trous.

Des trous commençaient à apparaître après seulement quarante minutes et au bout de douze heures, la masse de plastique du sac était réduite de 92 milligramme, ce qui est considérable, expliquent ces chercheurs.

Ils soulignent que ce taux de dégradation est «extrêmement rapide» comparativement à d'autres découvertes récentes telles que celle d'une bactérie, l'an dernier, qui peut également dégrader certains plastiques mais au rythme de 0,13 milligramme par jour seulement.

Les auteurs de cette dernière découverte pensent que la larve de la fausse teigne de la cire n'ingère pas seulement le plastique mais qu'elle le transforme ou le brise chimiquement avec une substance produite par ses glandes salivaires.

Actuellement, le processus de dégradation chimique de ces déchets plastiques avec des produits très corrosifs comme l'acide nitrique peut prendre plusieurs mois. Laissés dans la nature, il faut environ un siècle pour que ces sacs plastique se décomposent complètement. Pour les plastiques les plus résistants, ce processus peut prendre jusqu'à 400 ans.

Source: lefigaro.fr

Une campagne électorale sans précédent...

A l'heure où nous mettons sous presse ce nouveau numéro de la Comète, nous ne connaissons pas encore le résultat des élections présidentielles. Mais ce qui est déjà acquis c'est que cette campagne électorale sans précédent aura marqué les esprits, mais pas forcément motivé les français à se rendre dans l'isoloir afin de désigner lequel, parmi les onze candidats, dirigera la France pendant 5 ans.

Les deux prétendants au soir du 1er tour sont Le Pen et Macron ! Si Hamon se voyait en nouveau Roosevelt et son New Deal, c'est bien quatre autres candidats qui étaient au coude à coude, un cas de figure totalement inédit sous la 5ème République !

En 2002, le duo en tête des sondages (Jospin-Chirac) a été balayé par J.M Le Pen. L'histoire est un éternel recommencement !

La fragilité supposée de l'électorat d'Emmanuel Macron comparée à celle du Front National, pouvait permettre une remontée de dernière minute favorable aux deux autres outsiders, c'est tout ce qu'espéraient Fillon et Mélenchon !

Mais cette campagne présidentielle 2017, avec ses multiples affaires en tous genres, ses rebonds et autres annonces tumultueuses, ses trahisons et coups bas, tous ses déballages ont donné une triste image de la politique en France.

L'affaire du candidat Fillon, du ministre Le Roux poussé à la démission, des soupçons d'emplois fictifs au Front National n'ont fait que renforcer le soupçon d'une partie des électeurs vis-à-vis d'une autorité politique assimilée à une caste.

Le fléau pour beaucoup d'électeurs, ce sont ces donneurs de leçons qui, tout en dénonçant les dérives de notre société, ont profité ou profitent encore du système. C'est ce qui explique pourquoi il fut jubilatoire pour beaucoup d'entendre Philippe Poutou déclarer en réponse à Marine Le Pen, sur le plateau de CNews : «*nous, quand on est convoqué par la police, nous, on n'a pas d'immunité ouvrière*».

Le cap de la méfiance a-t-il été dépassé ? Est-ce le sentiment du «tous pourris» et du «ils sont tous comme ça» qui sera le grand gagnant du 7 mai, et aura su faire pencher les indécis vers une abstention qu'on prédisait importante ?

Laurent GENY

Comment cette campagne électorale est vue en dehors de nos frontières ? La Comète vous propose un petit tour d'Europe à travers le regard des correspondants du journal Le Monde...

Selon le Monde, « l'U.E. croise les doigts pour que Macron, qui apparaît comme le seul pro-européen, l'emporte ».

De Berlin, Thomas Wieder, journaliste, nous explique : En Allemagne, Angela Merkel a décidé cette fois de ne soutenir aucun candidat, contrairement à ce qu'elle avait fait en 2012, où elle avait soutenu Nicolas Sarkozy.

Plusieurs journaux ont consacré de nombreux articles aux conséquences économiques et géopolitiques d'une victoire de Marine Le Pen. Son image est ici très négative, même au sein de l'AFD, le parti d'extrême droite, ses dirigeants lui reprochant son programme économique d'inspiration trop socialiste.

Jérôme Gautherat à Rome par contre, analyse le résultat de la primaire socialiste qui a été accueillie ici avec une certaine incrédulité par le gouvernement Gentiloni. L'actuelle majorité parlementaire italienne, très fragile, ressemble beaucoup au type de coalition que cherche à construire E. Macron. Par contre, la poussée du FN intrigue et inquiète. Les élections qui comptent ici en Italie ce sont les législatives où domine la proportionnelle et que le FN n'ait pas de groupe parlementaire, alors même qu'il représente plus de 20% de l'électorat, apparaît ici comme une aberration.

A Bruxelles, J.P. Stroobants, correspondant du journal, précise : N'attendez pas que les institutions européennes prennent fait et cause pour un candidat. Elles attendront le résultat pour émettre un avis. Elles ont toujours refusé de s'immiscer dans les débats nationaux. Une possible victoire de M. Le Pen inquiète à Bruxelles parce qu'après le Brexit, ce serait une autre remise en cause assez fondamentale de l'avenir européen.

P. Bernard de Londres de préciser : ce n'est pas du tout le cas au Royaume-Uni. Ici on dit ce qu'on pense et si Theresa May a reçu E. Macron à la demande de ce dernier, elle a déjà fait savoir qu'elle refuserait de rencontrer M. Le Pen si celle-ci demandait à la voir. Les Britanniques ont du mal à comprendre notre système à deux tours et se focalisent sur le premier, car ici le candidat ayant remporté le plus de voix est directement élu.

La Convention de Rotterdam

prise pour cible par la campagne d'IndustriALL contre l'amiante

IndustriALL Global Union a poursuivi sa campagne visant à mettre fin au commerce mortel de l'amiante à une réunion avec un haut fonctionnaire des Nations Unies à Genève, en Suisse, le 10 avril.

IndustriALL a rencontré Rolph Payet, Secrétaire exécutif de la Convention de Rotterdam, un traité des Nations Unies facilitant l'échange d'informations sur les produits chimiques dangereux inscrits sur sa liste, et prévoyant que leurs importations et exportations fassent l'objet d'un processus décisionnel au niveau national.

Lors de la réunion, IndustriALL a exprimé son plein soutien à la proposition émanant d'un groupe de 12 pays africains visant à modifier l'article 22 de la Convention de Rotterdam de sorte qu'aucun pays ne puisse s'opposer seul à l'inscription d'une substance dangereuse à l'annexe III de la Convention.

Durant la réunion, le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, Kemal Özkan, a déclaré :

L'objectif d'IndustriALL est de parvenir à une interdiction mondiale de l'amiante. Tous les ans, nous perdons des centaines de milliers de travailleurs à cause de l'amiante. Nous voyons cette proposition d'amendement de la Convention de Rotterdam comme une réelle opportunité et nous sommes ici pour exprimer notre souhait de la voir adoptée.

La proposition vise à modifier le processus décisionnel, afin qu'une substance dangereuse puisse être inscrite à la majorité des 75 % des Parties votantes.

L'inscription de l'amiante chrysotile sur la liste a été bloquée à plusieurs reprises par les pays ayant des intérêts financiers dans le commerce de l'amiante, bien que cette substance réponde à l'ensemble des critères scientifiques permettant de recommander son inscription sur cette liste, et que son inscription bénéficie du soutien écrasant de la majorité des Parties à la Convention. Deux millions de tonnes d'amiante chrysotile sont toujours extraites et vendues chaque année, principalement dans le monde en développement.

« *Il s'agit de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les intérêts et les profits des grands groupes. Notre mission est de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour changer la situation* », a indiqué Özkan.

Payet a rappelé que la Convention de Rotterdam ne vise pas à interdire l'utilisation ou le commerce des produits chimiques figurant à l'annexe III, mais offre un cadre réglementaire permettant aux pays de décider s'ils souhaitent limiter, et dans quelle mesure, leurs importations futures. Les décisions prises au niveau de chaque pays déclenchent la procédure « de consentement préalable en connaissance de cause » inscrite dans la Convention, et requièrent la divulgation exacte des propriétés chimiques d'un matériau. Ces décisions sont ensuite communiquées à toutes les Parties et doivent être respectées.

L'Institut Chrysotile (anciennement dénommé l'Institut de l'amiante), un groupe de pression au service de l'industrie de l'amiante, a invoqué l'échec répété de l'inscription de l'amiante chrysotile à la liste de la Convention de Rotterdam comme étant la preuve en quelque sorte de sa possible utilisation en toute sécurité.

Payet a indiqué que la décision d'amender l'article 22 relève des Parties à la Convention et sera examinée lorsque ces dernières se réuniront à Genève, en Suisse, du 24 avril au 5 mai.

Des craintes ont été exprimées sur le fait que le changement du mode de prise de décision actuel pourrait faire échouer l'ensemble de la Convention, ce qui a été mis en doute par Brian Kohler, Directeur d'IndustriALL pour la santé, la sécurité et la durabilité, ayant également participé à la réunion:

Actuellement, la Convention est dysfonctionnelle. Qu'y a-t-il à mettre à mal ?

IndustriALL a demandé à ses affiliés d'écrire à leurs gouvernements pour qu'ils appuient la proposition, et fait pression sur les décideurs pour qu'ils soutiennent l'adoption de l'amendement de l'article 22.

Source : Industriall Global Union

France : après un mieux en 2016, le chômage fait du sur-place

(Les échos 26/03)

Le nombre de chômeurs de catégorie A a diminué de 3500 en février mais a augmenté de 6500 sur les trois derniers mois. Les chômeurs de catégorie A (sans aucune activité) représentent 3.464.000 personnes en métropole et 3.721.400 sur la France entière. Toutes catégories confondues (A, B et C), ce sont 5.515.200 personnes en métropole et 5.827.600 personnes sur la France entière.

Chômage en Europe : où en est-on ?

(LCI 04/04/2017)

S'il a baissé en zone euro pour atteindre son plus bas niveau depuis sept ans (9,5%), le chômage continue de toucher durement certains pays d'Europe, ceux du sud en tête. Même chose en pire pour ce qui est du chômage des jeunes de moins de 25 ans qui est de 45,2% en Grèce, 41,5% en Espagne et 35,2% en Italie. Mieux lotie que ses voisins du sud, la France (10% de chômage total et 23,6% de chômage des jeunes) n'en est pas bonne élève pour autant. L'Allemagne par exemple a un chômage total de 3,9% et 6,6% pour les jeunes.

France : le déficit budgétaire en recul en février

(Le figaro 07/04/2017)

Le déficit budgétaire de l'Etat français a reculé en février par rapport à son niveau de l'an dernier pour atteindre 21,5 milliards d'euros contre 25,6 milliards en février 2016. Cette amélioration est conforme au projet de la loi de finance. Rappelons cependant que le déficit cumulé (dette) de la France est de 2147 milliards d'euros, soit 96% du PIB.

France : net recul du déficit commercial en février

(Le figaro 07/04/2017)

Le déficit commercial français s'est réduit à 6,6 milliards en février tout en restant supérieur au niveau observé depuis plusieurs années. L'amélioration tient à la fois à une hausse des ventes et à un reflux des achats.

Comment lutter contre le stress au travail

Surcharge de travail, pression de la hiérarchie, intrusion de la vie professionnelle dans la sphère familiale… les facteurs de stress professionnels sont de plus en plus nombreux. Comment réagir ?

Aurélie, ingénieure, pensait avoir décroché le job de ses rêves lorsqu'elle a été recrutée, il y a 2 ans, dans une entreprise de construction. Mais elle a rapidement déchanté. Depuis son embauche elle n'a eu aucun moment de répit. L'importance de sa charge de travail ne lui permet pas de prendre un café ou de faire face à un imprévu ; sans compter les heures supplémentaires qu'elle effectue chez elle. Elle ne dort plus et s'inquiète constamment de ses performances. Elle souffre de stress, tout comme une majorité de salariés. Manque d'autonomie, objectifs inatteignables, mauvais management… Les sources de ce mal sont nombreuses et peuvent, quand elles deviennent chroniques, dégrader la santé physique et mentale d'un individu. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, estime entre 2,05 et 3,24 milliards d'euros par an les dépenses liées à ce fléau social (dépenses de soins, d'absentéisme, cessation d'activité). Aujourd'hui, les questions du bien-être au travail et de la gestion du stress sont devenues des problématiques fondamentales.

Il n'existe pas de reconnaissance juridique du stress !

Selon l'accord national interprofessionnel de 2008, le stress est défini par le déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et celle qu'elle a de ses propres ressources. Le stress n'est, en revanche, nullement défini par des textes légaux.

Une avocate explique qu'il n'est considéré ni comme une maladie professionnelle, ni comme une pathologie.

Ce sont les principes généraux de prévention des risques professionnels qui s'appliquent, à savoir le fait que l'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour garantir la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés. Cette obligation de résultat lui impose, notamment, d'identifier les risques psychosociaux et leurs facteurs, afin de mettre en place des moyens de prévention visant à les réduire, voire les supprimer (actions d'information, organisation de formations…). Le problème majeur réside dans le fait que le code du travail (art. L 4121-1) ne prévoit pas expressément de mesures préventives. Chaque entreprise a carte blanche pour respecter cette obligation. La jurisprudence se fait donc au cas par cas.

Voici, dans les situations de stress les plus courantes, comment réagir.

Faire face à la surcharge de travail

Thomas, salarié à l'inspection générale d'une banque est préoccupé par la charge de travail dans des délais très courts. Il risque d'être pénalisé pour la suite de sa carrière s'il ne rend pas ses rapports à temps. Des témoignages semblables sur la surcharge de travail, l'exigence, la complexité des tâches ou la sur-responsabilisation, il en existe des milliers. Pour 55 % des salariés et 66 % des managers, c'est la source principale de stress, selon le groupe Cegos, spécialiste de la formation professionnelle continue.

Pour Patrick LEGERON, fondateur de Stimulus Conseil, les objectifs sont fixés avec toujours moins de moyens et de ressources. Du matin au soir, il n'y a plus de moment de relâchement.

A SAVOIR

Les principaux facteurs de stress

Si la **charge de travail et la mauvaise organisation** sont les deux principaux facteurs de stress, selon le baromètre Cegos 2016 sur le climat social et la qualité de vie au travail, **les changements incessants au sein de l'entreprise** (restructurations, changements de poste, valse des chefs, rachat de l'entreprise) arrivent juste derrière, en troisième position.

Comment réagir ?

Annette CHAZOULE, responsable de l'expertise management de Cegos, explique qu'il faut d'abord estimer sa charge de travail et différencier ce qui est urgent de ce qui l'est moins. Il faut pour chaque tâche calculer le nombre d'heures requis et s'interroger sur l'origine de la surcharge. Provient-elle d'un manque de ressources matérielles, intellectuelles ou d'un rythme trop soutenu ? Votre rendement est-il similaire à celui de vos collègues ? Une fois les causes identifiées, il faut en parler à votre supérieur hiérarchique, lui décrire avec objectivité les faits et leurs conséquences et lui demander ce qu'il préconise. Son recul vous permettra de hiérarchiser vos priorités et de trouver des actions correctives : formations, réunions hebdomadaires de suivi des tâches.

Empêcher la sphère professionnelle d'envahir la vie familiale

Avalanche de courriels, astreinte permanente et heures supplémentaires ; les smartphones, ordinateurs portables et autres tablettes impliquent que les salariés ne s'arrêtent jamais. Pour 46 % des managers, le fragile équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est menacé par les outils numériques (baromètre Cegos). Pourtant, le code du travail impose un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire de 35 heures. Rares sont les entreprises à s'être penchées sur cette intrusion de plus en plus importante de la sphère professionnelle dans le foyer familial. De façon anecdotique, Volkswagen met en veille ses serveurs entre 18h15 et 7 heures du matin, Price Minister coupe les courriels une demi-journée par mois et Orange n'oblige pas ses salariés à répondre à leurs courriels pendant leurs congés, le week-end et le soir après 18 heures.

Comment réagir ?

Dans la loi Travail, le gouvernement a consacré le principe d'un droit à la déconnexion pour tous les salariés (à partir du 1er janvier 2017). Comment ? En obligeant les entreprises de plus de 50 salariés à débattre de ce droit dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Si aucun accord n'est trouvé, la direction devra mettre en place une charte assurant ce droit. La loi n'a pas prévu de modalités, mais plutôt l'adoption de chartes de bonnes pratiques pour l'utilisation des outils numériques. A noter que l'entreprise qui n'aura pas d'accords s'expose potentiellement à des poursuites judiciaires, notamment pour le paiement d'heures supplémentaires. D'autant que la jurisprudence abonde dans ce sens depuis quelques années. C'est ainsi qu'un employeur a été condamné pour avoir abusivement licencié un ambulancier, qui n'avait pas répondu à plusieurs appels en dehors de ses heures de travail (cass. soc. du 17.2.04, n°01-45889). Juridiquement, la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle est encore plus floue pour les salariés au forfait jours (cadres supérieurs, commerciaux itinérants…). Pour eux, la durée du travail se mesure en nombre de jours annuels et non pas en heures quotidiennes. La loi impose désormais à l'employeur de réaliser un entretien annuel, pour vérifier leur charge de travail et l'articulation entre vie privée et vie professionnelle des cadres au forfait jours.

Résister à la pression du management

31 % des salariés (baromètre Cegos) estiment que la pression exercée par leur management est une source de stress importante.

Le manque d'autonomie, d'influence sur les modes opératoires trop d'encadrement constituent également des sources de stress.

Philippe RODET, ancien médecin urgentiste et consultant en management, recommande aux managers de laisser un certain niveau d'autonomie à leurs salariés, car la liberté d'action permet d'augmenter la confiance en soi, la créativité, ainsi que la motivation. Combiné à un manque de reconnaissance (peu de gratitude, pas d'encouragements, aucun soutien), le défaut d'autonomie peut vite devenir néfaste.

Comment réagir ?

Tentez de cerner votre mode de fonctionnement : Quelle est votre marge de manœuvre ? Quel est votre degré d'implication ? Avez-vous une part de responsabilité ? Quelles sont vos motivations ? Parlez-en à votre manager. S'il ne vous aide pas, alertez les ressources humaines.

Les conflits éthiques. Ils existent, par exemple, lorsqu'un chef de service demande à une infirmière de ne pas prendre de temps, et donc de ne pas s'attarder avec ses patients, alors que ce n'est pas sa vision du métier ; une destruction de valeur qui peut conduire à un malaise et une souffrance persistante, contribuant à la perte de sens du travail et à l'épuisement professionnel. Un technicien de Véolia a ainsi été licencié pour avoir refusé de couper l'eau des clients les plus démunis. Son cas a permis au gouvernement de prendre conscience du problème et de voter la loi Brottes instaurant un « droit à l'eau ». Là encore, si vous êtes confronté à un tel problème, parlez-en avec votre supérieur. Lui-même est peut-être face à un conflit éthique lorsqu'il vous donne ces consignes embarrassantes.

CHIFFRE CLÉ

25 milliards d'euros

C'est la somme que représente le coût du stress en Europe, selon les chiffres d'une étude de 2013 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Cette étude a seulement pris en compte les salariés exposés au stress durant, au moins 50 % de leur temps de travail, et uniquement trois types de pathologies : la dépression, les maladies cardiovasculaires et les troubles musculosquelettiques.

Améliorer son environnement de travail

Le manque d'ergonomie de votre lieu de travail peut être cause d'inconfort. Le plus souvent, dans les bureaux, les écrans et les claviers sont mal positionnés, l'espace est insuffisant pour les jambes, et l'environnement trop bruyant (sonneries de téléphone, discussions des collègues, couinements d'imprimantes…). De quoi engendrer des problèmes de fatigue oculaire, de maux de tête ou de tensions.

Comment réagir ?

Adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou aux représentants du personnel, en motivant votre demande (chaise inconfortable, ordinateur régulièrement en panne, open space mal organisé…). Selon le milieu dans lequel vous travaillez, sollicitez un audit de votre espace de vie en vue d'un réaménagement.

L'entreprise Savoye, spécialisée dans la préparation automatisée des commandes en est un bon exemple. Pour préserver la santé de ses salariés et réduire les arrêts maladies, ses dirigeants ont fait appel à des ergonomes pour éviter que leurs salariés ne soient soumis quotidiennement à des troubles musculaires. Les tables de travail ont été modifiées, le positionnement des pièces à assembler aussi. Car il ne faut pas l'oublier : le premier capital d'une entreprise c'est l'humain.

Être attentif au temps de trajet

Autre point névralgique : le temps de trajet (trains bondés, embouteillages, bureaux délocalisés), source de stress et de fatigue, notamment lorsqu'il dépasse 30 minutes. Quand un employeur modifie le lieu de travail d'un salarié dans une même zone géographique (autour de 20 à 30 kilomètres), la jurisprudence considère que seules les conditions de travail changent, de sorte que l'entreprise n'est pas tenue de mettre en place des mesures particulières pour le salarié. Dans la situation inverse, les tribunaux veillent au respect de la vie personnelle, en particulier si le changement de lieu ajoute beaucoup de temps de trajet. Dans ce cas, l'entreprise doit prendre des mesures pour soulager ses salariés : favoriser le covoiturage, ajuster l'horaire des réunions, accorder des jours de télétravail…

Une attention particulière doit également être apportée aux salariés itinérants, dont les trajets sont plus nombreux. Les tribunaux ont d'ailleurs jugé qu'un salarié qui se rendait chez des clients distants de plusieurs centaines de kilomètres de son domicile dépassait le temps normal de trajet.

Source : Le Particulier n° 1130

A SAVOIR

Une nouvelle orientation du management

Pour stimuler la motivation de leurs salariés, certaines entreprises optent désormais pour de nouvelles formes de management. A l'image du groupe Casino, qui met en place, depuis un an, un « management bienveillant » visant à encourager les efforts du salarié, féliciter, écouter, partager ses réussites et donner du sens à son travail.

La difficile reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle

Frédérique, 49 ans, éducatrice spécialisée, s'est réveillée un matin dans un tel état d'épuisement que son cerveau ne pouvait plus faire aucun effort intellectuel ; pression sur les résultats, manque de reconnaissance, phrases déplacées… Du jour au lendemain, elle s'est retrouvée avec des séances de psy hebdomadaires et sous antidépresseurs. Les médecins lui parlent alors de « burn-out, aussi appelé « syndrome d'épuisement professionnel », causé par l'accumulation du stress. Si cette quadragénaire a aujourd'hui repris le chemin du travail après 5 mois d'arrêt, elle confie se sentir encore fragile et ignorée par sa hiérarchie. Une situation d'autant plus inquiétante que ce fléau est difficilement reconnu comme maladie professionnelle. Il ne figure pas dans les tableaux des maladies professionnelles de la Caisse nationale d'Assurance maladie, alors qu'il toucherait jusqu'à 3 millions de personnes (selon le cabinet Technologia). Seule solution pour être indemnisé : établir, devant un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, que la maladie est essentiellement causée par son travail habituel et qu'elle entraîne une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 % (art. L 461-1 du code de la Sécurité sociale). Dans ce cas, les frais de santé sont alors couverts à hauteur de 100 %.

Qui saisir pour améliorer ses conditions de travail ?

Si vous ne trouvez pas de solutions avec votre hiérarchie dans votre lutte contre le stress, vous pouvez vous faire épauler par des instances de l'entreprise ou la médecine du travail.

Le comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Obligatoire dans tout établissement d'au moins 50 salariés, le CHSCT contribue à la protection physique et mentale, ainsi qu'à la sécurité des travailleurs. Il procède à l'analyse des risques professionnels et participe à la mise en place de plans de prévention.

Dans quelles situations le saisir ?

Surcharge de travail, problème d'organisation ou d'adaptation de l'environnement du travail.

Quels sont les moyens d'action ?

Il bénéficie d'un droit d'alerte lorsqu'il est informé ou constate un danger grave et imminent pour un salarié. Il doit en aviser immédiatement l'employeur, qui pourra faire interrompre le travail. Une enquête devra ensuite être menée conjointement par l'employeur et le membre du CHSCT, afin de déterminer les mesures à mettre en place.

Les délégués du personnel

Présents dans les entreprises de plus de 11 salariés, ils ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations des salariés sur les dispositions légales relatives au droit du travail.

Dans quelles situations le saisir ?

Pression du management.

Quels sont les moyens d'action ?

Ils disposent d'un droit d'alerte en cas d'atteintes aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (harcèlement moral, mesures discriminatoires…) non justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. Ils peuvent saisir l'inspection du travail pour toute plainte d'un salarié sur l'application du droit du travail.

Le médecin du travail

Salarié de l'établissement ou rattaché à un service interentreprises, le médecin veille sur la santé des salariés et conseille l'employeur sur l'ensemble des problématiques liées aux conditions de vie dans l'entreprise.

Dans quelles situations le saisir ?

Problèmes d'organisation ou d'adaptation de l'environnement du travail.

Quels sont les moyens d'action ?

Il bénéficie d'un droit d'alerte lorsqu'il identifie un risque pour la santé des travailleurs. Il adresse alors un diagnostic de la situation et des recommandations à l'employeur, qui doivent aussi être mis à la disposition du CHSCT, ou, à défaut, des représentants du personnel.

Le Comité d'Entreprise (CE)

Présent dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CE assure l'expression collective des salariés, en prenant en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à la vie dans l'entreprise (organisation du travail, formation professionnelle…). Il est également consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et sa politique sociale.

Dans quelles situations le saisir ?

Droit à la déconnexion, problèmes de temps de transport.

Quels sont les moyens d'action ?

Il bénéficie d'un droit d'alerte économique lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise et d'un droit d'alerte sociale s'il constate un accroissement important des CDD ou du travail temporaire. Il peut aussi saisir l'inspection du travail.

Des applications pour prendre la mesure de son stress et le réduire

Il existe des applications pour smartphone ou tablette pour lutter contre le stress.

- Timesheet-Timetracker comptabilise les heures passées sur un dossier. Vous entrez la description de votre projet avant de démarrer le minuteur et de l'arrêter dès que votre tâche est terminée. Cela vous permet de gérer votre temps correctement !
- Zéro Stress vous propose un parcours de coaching personnalisé selon votre profil. Au programme : conseils et exercices pour soigner le corps et l'esprit (méditation, sophrologie…).
- Koko : ce réseau social permet de partager anonymement ses moments de stress, d'angoisse (présentation, entretien avec son supérieur) et de mal-être et d'obtenir un retour immédiat de sa communauté, de conseils, d'idées ou de paroles réconfortantes.

Résilier vos autres contrats à la suite d'une résiliation par l'assureur

Votre assureur a résilié un de vos contrats d'assurance, à la suite d'un sinistre. Vous avez le droit de demander la résiliation des autres contrats souscrits chez lui.

La règle de droit

Tout comme vous, votre assureur a la possibilité de résilier un contrat d'assurance à l'échéance, sans avoir à se justifier, en respectant un préavis de 2 mois. Mais la loi l'autorise également à résilier un contrat après la survenance d'un sinistre, même si vous n'en êtes pas responsables et même s'il n'a pas eu d'indemnité à verser, à condition toutefois que votre contrat prévoit expressément cette possibilité. Toutefois, en matière d'assurance automobile, l'assureur ne peut résilier la garantie obligatoire de responsabilité civile en dehors de l'échéance annuelle, que lorsque le conducteur a causé un sinistre sous l'emprise d'un état alcoolique ou s'est rendu coupable d'une infraction entraînant une suspension du permis de conduire d'au moins un mois ou son annulation. Mais il conserve le droit de le faire à l'échéance annuelle.

A ……, le …/…/…

N° de police

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Par courrier recommandé en date du …/…/…, vous m'avez informé de votre décision de résilier le contrat « tous risques » couvrant ma voiture. Dans ces conditions et comme m'y autorise l'article R.113-10 du code des assurances, je vous notifie par la présente ma décision de résilier l'ensemble de mes contrats souscrits chez vous, à savoir le contrat multirisque habitation police n°…… et le contrat d'assurance scolaire police n°……

Je vous remercie de bien vouloir me faire parvenir le remboursement des primes payées pour ces deux contrats, pour la période allant de ce jour jusqu'à l'échéance initialement prévue.

Veuillez agréer…

Signature

Si votre assureur résilie un de vos contrats après un sinistre, vous avez, dans ce cas – et seulement dans ce cas -, le droit de résilier vos autres contrats souscrits chez lui. Il doit alors vous restituer la partie des cotisations déjà payées correspondant à la période allant de la résiliation des contrats concernés jusqu'à leur date d'échéance normale.

Vos démarches

Au préalable, assurez-vous, en relisant votre contrat, qu'il contient effectivement une clause permettant à votre assureur de le résilier en dehors de l'échéance annuelle. S'il est effectivement dans son droit et que vous souhaitez à votre tour résilier vos autres contrats, vous devez lui demander leur résiliation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, dans le mois qui suit la notification qu'il vous a adressée. La résiliation prendra effet un mois après réception de votre courrier par l'assureur.

Source : Le Particulier

Si un litige apparaît…

Si votre assureur refuse de prendre en compte votre résiliation et de vous rembourser des primes afférentes aux contrats concernés, vous pouvez saisir le médiateur des assurances ou le tribunal compétent (juridiction de proximité, tribunal d'instance ou tribunal de grande instance). Les recours sont les mêmes si votre assureur prétend vous imposer une résiliation de contrat interdite par la loi.

Hommage

10 MARS 1906

La catastrophe des mines de COURRIERES

111 ans après, la population minière se souvient…

Le 10 mars 1906, une terrible catastrophe endeuillant toute la région minière survenait dans les travaux sud de la concession de COURRIERES.

La catastrophe affectait la fosse 3 ainsi que les sièges voisins. Elle avait balayé 110 km de galeries, 1664 ouvriers étaient descendus le matin du 10 mars. Après l'explosion, 1099 mineurs ont trouvé la mort.

La plus effroyable catastrophe minière au monde vient de frapper les installations de la compagnie des mines de COURRIERES.

La plupart des localités environnantes (MERICOURT, SALLAUMINES, BILLY- MONTIGNY, NOYELLES sous LENS, FOUQUIERES les LENS etc…) sont concernées par cette tragédie.

Ce 10 mars, une cérémonie avec la présence des élus locaux, des représentants de l'ANGDM et des organisations syndicales (mineurs belges et lorrains) a eu lieu à la Nécropole de MERICOURT, qui abrite dans une fosse commune (le silo) les corps des 272 mineurs non identifiés.

Une gerbe a été déposée par les responsables du Syndicat des Mineurs devant la stèle de la Nécropole.

L'effroyable date du 10 mars 1906 demeurera à jamais gravée dans nos mémoires.

Cette terrible journée a meurtri toute une région et ému toute une nation.

A l'heure où la page du charbon est définitivement tournée, nous ne devons pas oublier pour autant nos racines, ce passé dont nous sommes fiers, afin que nos enfants, petits-enfants et les générations qui les suivront sachent que le 10 mars 1906 ne sera jamais une date comme les autres.

Serge BOULINGUEZ

Formations fédérales

à Dijon

La Fédération CMTE a organisé du 8 au 10 Mars 2017 une formation CE de Base. Elle fut animée par deux de nos formateurs Maurice STELLA, Nathalie FRAZIER et encadrée par Patrice UREK responsable formation adjoint. 10 Stagiaires ont participé à ce stage

Ces journées de formation se sont déroulées dans une bonne et studieuse ambiance.

Divers thèmes ont été abordés :

- Les modalités des élections du CE
- Les attributions du CE
- Le fonctionnement du CE
- Les moyens alloués et missions du CE
- Le statut protecteur des IRP
- La représentativité.

Une fois de plus, l'intérêt porté par les stagiaires et leur bonne participation ont prouvé l'utilité de ce stage où de nombreuses questions ont été posées.

De plus, des exercices concrets ont permis aux stagiaires d'acquérir une méthodologie efficace de travail pour rechercher les informations qui leur faisaient défaut.

Ainsi, dès leur retour en entreprise, nos militants vont se sentir plus en confiance et pourront assumer les missions liées à leur mandat CE dans de bonnes conditions.

Ils apporteront de nouvelles pierres à l'édifice CFTC : la compétence, le professionnalisme et feront de la CFTC

un syndicat fort et plus visible !

N'hésitez pas, inscrivez vous, la formation syndicale est indispensable pour défendre au mieux les intérêts des salariés que nous représentons.

Elle amènera un plus indéniable à vous, militants, et fera grandir notre mouvement CFTC grâce aux différentes compétences que vous allez acquérir et surtout mettre en œuvre sur le terrain.

Etre bien formé CFTC, c'est devenir un Acteur CFTC crédible et efficace pour défendre le Bien Commun.

Patrice UREK

Responsable Formation Adjoint

à Niederbronn

Une formation élections s'est tenue à Niederbronn du 5 au 7 avril, animée par Maurice STELLA et Nathalie FRAZIER.

14 stagiaires y ont participé et les thèmes suivants ont été abordés :

- Construire une stratégie de campagne électorale
- Communiquer
- Gérer la dernière ligne droite de la campagne
- Les contestations
- Construire un plan d'action.

La Fédération souhaite bonne chance à toutes les équipes pour les élections à venir.

Tous ensemble pour la CFTC !

Joseph MUNICH

Responsable Formation CMTE

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

Mai 2017
3/05/2017 au 5/05/2017
BERCK
Développer sa section

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

Septembre 2017
27/09/2017 au 29/09/2017
ST-MAURICE S/MOSELLE
Communication orale

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

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

Décembre 2017
6/12/2017 au 8/12/2017
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

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

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 Lamarcq**
corinne.lamarcq@humanis.com

humanis.com

FRED & FARID | 像 素 像 强 © 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.

GIE HUMANIS Assurances De Personnes Groupement d'Intérêt Economique Immatriculé au RCS de NANTERRE sous le n°753 188 333 Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 MALAKOFF.

Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

Excès de travail sur une période prolongée, stress permanent… deux situations qui vont amener l'individu à s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre l'objectif fixé. C'est le burn-out. Pour autant, l'épuisement professionnel n'est pas une fatalité à condition de réagir à temps. Explications.

Le burn-out : un état d'hyper-stress

Terme anglo-saxon qui signifie littéralement « se consumer de l'intérieur », le burn-out correspond à un véritable effondrement professionnel associé à une fatigue profonde.
Il apparaît lorsque l'individu a dépassé ses capacités d'adaptation au stress et utilisé toutes ses « ressources ».
On estime qu'un à cinq ans peuvent suffire pour mener à un burn-out. Caractérisé par une forte composante émotionnelle, le burn-out va se traduire par un arrêt de l'épanouissement au travail et de l'investissement personnel. Derrière le retentissement professionnel et social se cache un autre danger pour l'individu épuisé : l'apparition de pathologies sévères, comme l'infarctus du myocarde ou l'accident vasculaire cérébral.

Le burn-out : des terrains plus favorables que d'autres

Burn-out ne signifie pas nécessairement charge de travail élevée, mais difficulté à y faire face. En d'autres termes, l'apparition d'un burn-out dépend de la capacité de l'individu à résister au stress professionnel et à la charge de travail.
Il résulte plus de la façon de percevoir les choses ou de les appréhender que de l'intensité de l'agent « stresseur ».

Repérez les signaux d'alerte du burn-out

Avant l'effondrement proprement dit, le burn-out va se signaler par un cortège de signes. Autant de signaux d'alerte qu'il va falloir écouter afin de stopper le processus à temps en « levant le pied » : maux de tête ou de dos, palpitations, troubles du sommeil, consommation accrue d'alcool ou de tabac, émotivité exacerbée, grande fatigue et incapacité à récupérer, manque d'appétit, travail intense, mais rendement en baisse, irritabilité, indifférence généralisée, isolement social. S'ajoutent à ces manifestations un désintérêt profond pour le travail, une dépréciation de soi-même, des sentiments de frustration, d'impuissance, d'incompétence et de déprime, qui conduisent à l'impossibilité de travailler et à l'arrêt de l'activité.

10 MOYENS EFFICACES D'ÉVITER LE BURN-OUT

1. **S'interroger sur ses motivations :** des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.
2. **Être conscient de ses possibilités :** s'accorder de la valeur.
3. **Clarifier le sens de ses actions :** ne pas se tromper d'engagement.
4. **Revoir son mode de vie :** équilibrer travail et vie privée.
5. **Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille.**
6. **Renouer le lien :** dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.
7. **Hiérarchiser ses activités :** définir des priorités et privilégier celles qui ressourcent et procurent du plaisir.
8. **Déléguer une partie de son travail.**
9. **Prendre du recul face aux événements :** en diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.
10. **Privilégier l'hygiène de vie :** alimentation, sport, suppression des excitants et autres substances addictives.

PARAGRAPHE *imageurs* - crédit photo : © iStock - 02/17

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

Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre vie

Harmonie Mutuelle, 1re mutuelle santé de France.
MUTUALITÉ FRANÇAISE
Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris.