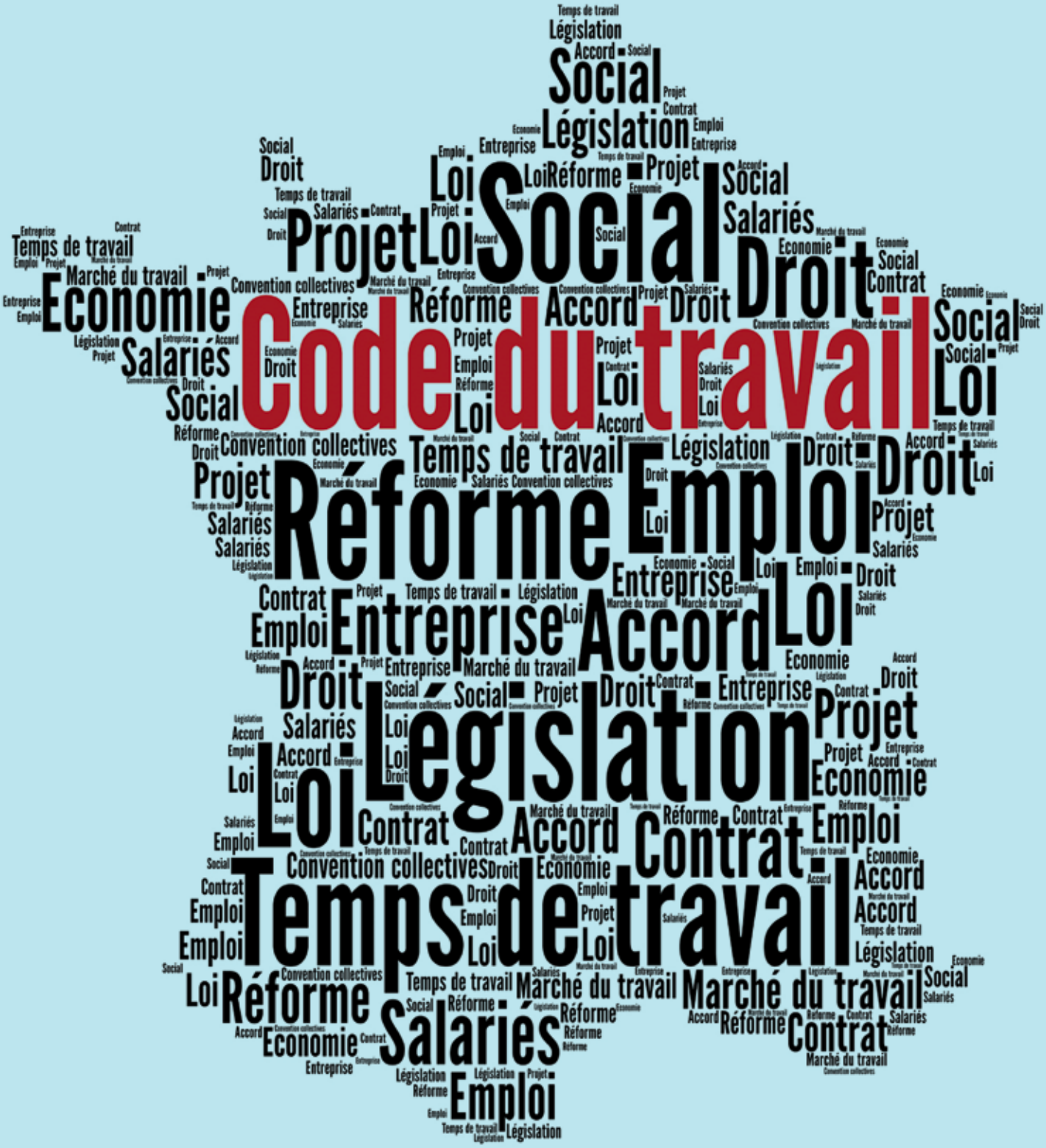
Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°86 Août-Septembre-Octobre 2017 - Prix 1€



L'expertise mutualiste
au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble
la protection sociale complémentaire
pour tous

Pour nous contacter :

partenaires-sociaux@mutex.fr - www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste
ADREA mutuelle · aprèva · Chorum · eovimcd mutuelle · Harmonie mutuelle · Matmut · mutuelle OCIANE

1/215 - PRO Mutex - 05/2017 - Mutex, RCS Nanterre 529 219 043 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92297 Châtillon cedex - Crédit photo : Thinkstock

Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

Nous voici arrivés à une transition importante dans la vie sociale, au sein du Dialogue social et des entreprises, suite au projet de réforme du Code du Travail.

Les ordonnances ont été signées par le Président de la République le 22 septembre dernier, ce qui les rend applicables, dont la majeure partie immédiatement. Les premiers décrets explicatifs sont parus dès le 23 septembre et les derniers paraîtront avant la fin décembre 2017.

Un grand nombre d'entreprises n'ont pas attendu la parution des décrets explicatifs pour reculer les cycles d'élections professionnelles qu'elles avaient prévues d'ici la fin de l'année, afin de calquer à la nouvelle législation sur la mise en place des CSE. Certains groupes industriels ont déjà organisé des réunions de concertation avec les DSC et coordinateurs, afin de faire connaître leur vision sur l'ensemble de ces réformes.

La Fédération CFTC CMTE a décidé de communiquer directement avec ses syndicats sur l'application de ces réformes, afin que ces derniers puissent être armés pour appréhender le déploiement dans les entreprises.

Cher(e)s Ami(e)s, la Fédération CFTC CMTE est là pour vous aider et vous accompagner au quotidien dans l'ensemble de ces réformes, alors n'hésitez pas à nous interpeller régulièrement sur les difficultés que vous allez rencontrer avec vos Directions sur l'application de ces ordonnances et décrets.

À ce jour, 99 % des décrets de représentativité des organisations syndicales qui dépendent du périmètre de la Fédération CMTE sont parus. Je tiens à remercier l'ensemble des animateurs de branches mandatés par la Fédération, qui, tout au long de ces années, ont porté les valeurs de la CFTC CMTE dans l'ensemble des branches professionnelles où nous avons perdu la représentativité.

Le Bureau fédéral travaille en collaboration avec ses secteurs sur la mise en place des plans d'actions, afin de mettre tout en œuvre pour retrouver en 2021 la représentativité dans la majeure partie des branches où nous l'avons perdue. Mais rien ne peut se faire sans l'appui de la totalité de nos syndicats et sections syndicales. Nous y reviendrons dans la prochaine édition de notre journal.

Depuis l'annonce de représentativité de mars 2017, la Fédération CFTC CMTE enregistre de très bons résultats dans un grand nombre d'entreprises : Continental Sarreguemines 33,30 %, où la CFTC reste la première organisation syndicale du site ; Kodak 32 % ; Elis Nice 82 % et j'en passe. Je tiens à remercier personnellement l'ensemble des équipes syndicales, qui, malgré les difficultés quotidiennes dues à la perte de représentativité dans certaines branches, participent au développement des valeurs CFTC. Grâce à l'investissement personnel apportant des idées nouvelles dans le syndicalisme, intégrant des jeunes dans les listes, la CFTC CMTE se renforce et se développe.

Alors, Cher(e)s Ami(e)s, je vous encourage à vous inscrire en nombre à l'ensemble des formations syndicales que la Fédération CFTC CMTE organise chaque année. Le plan de formation 2018 est en ligne sur le site fédéral. Tous à vos stylos, inscrivez-vous rapidement, profitez et faites profiter l'ensemble de vos adhérents et militants des cycles de formations fédérales, qui, grâce à leur contenu, ne peuvent que nous enrichir. Autre avantage, ces cycles de formations nous permettent de côtoyer de nombreux militants issus de différentes entreprises.

Comme vous le savez, la Fédération CFTC CMTE organise un Forum mi-mandat, les 8 et 9 novembre 2017, afin de faire le point de l'activité fédérale des deux dernières années, comme nous nous y étions engagés lors du Congrès de Berck.

Nous profiterons de ce Forum pour aborder, lors des tables rondes, des sujets d'actualité dont la réforme du Code du Travail et l'application des ordonnances, les risques liés à la fusion des CHSCT avec les CSE, la formation professionnelle, le compte CPA, le projet de fusion des branches professionnelles et j'en passe.

Je vous souhaite à toutes et tous un bon courage dans cette période difficile au sein de nos entreprises et espère vous revoir prochainement.

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4-7
  - Ordonnances : on ne nous dit pas tout !
  - Maroquinerie Made in France
- Actualités sociales - p. 8 à 11
  - Journée d'information sur les CTN
  - Politique sociale, engagement et santé des salariés
  - Site paritaire emploi/formation - réunionite
  - Port de Dunkerque Cap 2020
- Des Chiffres et des Dettes - p. 12-13
- Le Billet d'humeur - Brève p. 14
- L'avis des nôtres - des autres p. 15
- Europe International - p. 16
- Les Infos Utiles - p. 17 à 22
  - Prévoyance d'entreprise
  - Surveillance médicale des salariés, du nouveau
  - jeu de mots
  - des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement - p. 23 à 28
  - Elections Continental Sarreguemines
  - Séminaire CFTC SANOFI
  - Hommages
  - Formations fédérales
  - Plans formation 2017 et 2018
  - Information ACL

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 :
4ème trimestre 2017

Imprimerie Sarregueminoise

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

ORDONNANCES :

On ne nous dit pas tout !

Contrairement à ce que les français ont pu découvrir dans les médias sur les conséquences pour eux des ordonnances Pénicaud, de nombreux salariés seront perdants.

La Comète vous explique pourquoi !

Dans les ordonnances signées par le Président de la République le 21 septembre 2017, celles-ci font apparaître des injustices inacceptables pour la CFTC-CMTE.

L'une des plus importantes pour nous, est que pour la première fois sous la Vème République, le législateur remet en cause un des grands principes du Droit de la Responsabilité Civile. Il contraint par ces ordonnances à mettre fin à la réparation intégrale du préjudice lors d'un licenciement jugé abusif. Il encadre d'une manière formelle l'appréciation du montant du préjudice alors que celui-ci auparavant était basé sur la réalité du préjudice constaté par les Prud'hommes.

La seconde injustice concerne le barème des indemnités de licenciement reconnu sans cause réelle et sérieuse qui présente trois grosses disparités.

La première disparité fait apparaître une distinction substantielle entre l'entreprise de plus ou de moins de 11 salariés. Si tout est dans les détails, c'est surtout dans la taille (de votre entreprise) que risque de se jouer votre avenir. Voir tableaux page 5.

Prenons pour illustrer ces deux tableaux l'exemple du licenciement d'un salarié dans une TPE de 8 salariés ayant un salaire mensuel net, primes comprises, de 1 480 € et avec 5 ans d'ancienneté.

Avant la signature des ordonnances, il pouvait prétendre, en allant devant le Conseil des Prud'hommes, à 6 mois d'indemnités pour requalification du motif en licenciement sans cause réelle et sérieuse : 6 x 1 480 € = 8 880 € + éventuellement des dommages et intérêts.

Pour la même démarche de saisie des Prud'hommes et en l'état actuel de cette ordonnance, ce même salarié ne pourra plus percevoir que 2 220 €, car il travaille dans une entreprise de moins de 11 personnes et donc le calcul de son indemnité pour 5 ans d'ancienneté correspond à 1,5 mois de salaire ….cherchez l'erreur !

Enfin et toujours pour ce même salarié mais travaillant maintenant dans une entreprise de 550 salariés, son indemnité prudhomale ne sera pas de 2 200 € mais elle passera entre 4 440 € et 8 880 €, somme laissée à la décision du Conseil des Prud'hommes.

La seconde disparité tient dans le fait que la construction du tableau n'est pas proportionnée au nombre d'années passées au sein de la même entreprise, mais par tranches dégressives.

Ainsi dans les PME et les très grandes entreprises, le salarié peut prétendre à un mois d'indemnité par année de présence jusqu'à sa dixième année, puis 0,5 mois de 10 à 30 ans.

Par contre, dans les TPE ce ne sera que 0,25 mois d'indemnité par année d'ancienneté et en plus limité à 10 ans maximum de présence.

Pour nous une seule explication à toutes ces dérives :

LA RÉDUCTION DU COÛT D'UN LICENCIEMENT

De ce fait et en l'état actuel des ordonnances, pour un même travail réalisé, un salarié ne sera pas traité de manière équitable d'une entreprise à une autre.

La troisième disparité pour la CFTC-CMTE, relève dans le fait qu'à l'intérieur du tableau pour les PME, plus le salarié sera expérimenté et moins celui-ci verra sa prétention d'indemnité valorisée.

Pour les autres ordonnances et les décrets à venir, gardez le contact avec la CFTC-CMTE, allez sur notre site www.cftc-cmte.fr.

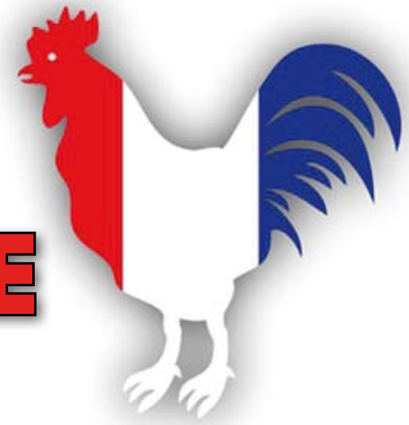
Pour les entreprise de 11 salariés et +

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16
22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

Pour les entreprise de - de 11 salariés

l'entreprise (en années complètes)	brut
0	sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

Maroquinerie MADE IN FRANCE



La Maroquinerie en France emploie aujourd'hui plus de 20 000 salariés pour environ 450 entreprises, c'est le seul secteur de la branche cuir qui embauche.

Ce développement est essentiellement porté par la maroquinerie de luxe avec ses grandes enseignes Louis Vuitton, Hermès, Dior, Longchamp, Lancel, Le Tanneur, pour ne citer que les principales. Mais une grande partie des sacs à main et ceintures de bas de gamme, est importée.

Il y a de grandes disparités dans la taille des entreprises entre, d'une part, ces grands groupes (et leurs sous-traitants) et d'autre part les 800 artisans qui n'emploient chacun que quelques salariés.

La Convention collective de l'Industrie de La Maroquinerie regroupe des productions très diversifiées et qui se déclinent en nombreuses spécialités : la plus importante, la fabrication de sacs à main ou de voyage (mallerie), mais aussi de bracelets montre, de portefeuilles, de ceintures, etc. mais aussi les selliers qui fabriquent leurs créations à la main grâce au point dit « sellier ».

Le sellier-harnacheur, lui, réalise spécifiquement tout l'équipement du cheval : selle et harnachement.

Le gainier, quant à lui, s'occupe du revêtement en cuir des écrins, coffrets ou présentoirs de vitrine...

Aujourd'hui, d'autres produits se développent comme les sièges d'automobiles, de navigation de plaisance, d'aéronautique et motos.

Cette année, la Fédération de La Ganterie, suite au regroupement des branches voulu par le gouvernement, a été intégrée à celle de la Maroquinerie.

Les maroquiniers sont amenés à travailler différentes matières, le cuir : bovins, caprins, etc ., les cuirs exotiques : crocodiles, serpents, autruches, etc. et même la peau de poisson, nommée galuchat pour la raie et le requin. Le textile est aussi employé.

Dans cette Convention collective où la CFTC est représentative, nous déplorons les écarts de salaire importants qui existent entre, d'une part, les maisons mères où les salariés en plus de salaires plus avantageux bénéficient de la participation et parfois même de l'intéressement, et d'autre part, les employés des sous-traitants qui, pour un travail identique (avec un savoir-faire important) sont rémunérés à un niveau seulement légèrement supérieur au SMIC.

De ce fait, la profession a des difficultés à recruter, c'est un métier qui demande plusieurs années de pratique avant d'être maîtrisé.

Les écoles qui forment des apprentis maroquiniers ne sont pas nombreuses en France.

La Fabrique à Paris, le Pôle de Formation des Métiers du Cuir du Pays de Montbéliard, celui de Narcé dans le Maine et Loire pour les principales.

Ces apprentis trouvent tous du travail à la fin de leur parcours de formation, mais cela ne suffit pas pour répondre à la demande.

Aussi, les grandes maisons prennent-elles parfois en charge, elles-mêmes, la formation de leurs salariés.

C'est ce qui s'appelle, le MADE IN FRANCE

Journée d'information sur les Comités Techniques Nationaux

Le mardi 5 septembre 2017, a eu lieu une journée d'information de L'assurance Maladie sur les CTN. Comme membre titulaire du CTN-E, voici un résumé simple de notre travail dans les Comités Techniques Nationaux (CTN).

Prévention et assurance des risques professionnels sont liées depuis 1946, date de création du régime général de la Sécurité sociale. Cette gestion de la santé et de la sécurité au travail concerne autant les chefs d'entreprises que leurs salariés. C'est pourquoi les instances décisionnelles de l'Assurance Maladie-risques Professionnels sont paritaires :

- la Commission des accidents du travail/maladies professionnelles(CAT/MP) fixe les orientations politiques de l'Assurance Maladie – Risques Professionnels.
- Les Comités Techniques Nationaux (CTN) sont constitués par branche d'activité. Chacun d'entre eux est chargé de définir les priorités de prévention de son secteur.

Les neuf CTN correspondent aux secteurs d'activité suivants :

- CTN A : industries de la métallurgie
- CTN B : industries du bâtiment et des travaux publics
- CTN C : industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication
- CTN D : services, commerces et industries de l'alimentation
- CTN E : industries de la chimie, du caoutchouc, de la plasturgie
- CTN F : industries du bois, de l'ameublement, du papiers-carton, du textile, du vêtement, des cuirs et des peaux et des pierres et terres à feu
- CTN G : commerce non alimentaire
- CTN H : activités de service I (banques, assurances, administration …)
- CTN I : activités de services II (intérim, santé, nettoyage, …)

Leurs Missions :

- Centraliser et étudier toutes les statistiques de leurs branches d'activité.
- Effectuer toutes études sur les risques des professions et les moyens de les prévenir.

Pour mener à bien ces missions, les CTN :

- Elaborent des textes (Dispositions générales publiées par arrêté ministériel, recommandations adoptées en séance plénière de CTN) ;
- Prennent des avis sur les incitations financières (conventions nationales d'objectifs – CNO, aides financières simplifiées-AFS) ;
- Prennent des avis relatifs aux taux bruts, et les coûts moyens de chacune des catégories de sinistres transmis annuellement à la CAT/MP. A la suite de ces avis, chaque année les taux bruts sont transmis par la CATMP au ministre chargé de la sécurité sociale, au plus tard le 30 novembre, qui établit par arrêté les taux nets en fonction de ces taux bruts et des majorations ;
- Mènent des études à la demande de la CAT/MP.

Composition des CTN :

La composition de chaque CTN a été fixée par arrêté le 22 décembre 2000 à seize membres désignés pour quatre ans par la CATMP, pour moitié par les organisations d'employeurs (collège employeurs), par moitié des organisations syndicales des salariés (collège salariés). Des membres suppléants égaux à ceux des titulaires. Le mandat des membres est de 4 ans, renouvelables.

Chaque collège désigne, à la majorité absolue des membres du collège, un président et un vice-président pour la durée du mandat.

Alain MARSY
Membre CFTC CTN-E

Impact de la politique sociale sur l'engagement et la santé des salariés

Alors que le gouvernement s'apprête à réformer le droit du travail par ordonnances, retour sur quelques enquêtes d'opinion et études sociologiques permettant d'apporter un éclairage sur les conséquences des changements opérés ces dernières années…

Gageons que la prochaine réforme du droit du travail ne viendra pas aggraver la situation…

Bilan du droit du travail sous le quinquennat de François Hollande

Un sondage mené par BVA pour le site «mediarh.com» nous apprend que les réformes engagées sous le quinquennat de François Hollande depuis 2012 ont dégradé les conditions de travail des salariés.

En effet, 66% des salariés portent un jugement négatif sur les conséquences de ces réformes. Ils sont également sceptiques concernant l'impact des réformes sur le marché du travail : 20% leur attribuent un impact positif sur la baisse du chômage, 18% sur l'organisation du temps de travail et 15% sur les relations professionnelles au sein de leur entreprise.

En outre, ils jugent négativement à plus de 45%, la fameuse « inversion de la hiérarchie » qui donne la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche.

En revanche, certaines mesures individuelles sont accueillies positivement : 59% sont favorables au «compte pénibilité» et 55% au Compte Personnel de Formation. 66% jugent le «droit à la déconnexion» comme une avancée majeure en faveur du respect de la vie privée et 79% plébiscitent le «congé de proche aidant».

Enfin, les salariés sont extrêmement partagés quant à l'extension du travail dominical, si 37% jugent positivement son impact, ils sont 37 à la juger négativement.

Evolution de l'engagement des salariés

Une étude menée en 2016 et publiée en avril 2017 par Malakoff Médéric pour la huitième année consécutive auprès de 3500 salariés du secteur privé, met en évidence des signes croissants d'un désengagement des salariés.

19% des salariés (contre 9% en 2009) estiment « faire de la présence » au travail. La perte d'autonomie est une cause majeure de cette désaffection pour le travail manifestée par les salariés. Les procédures imposées laissent peu de place à l'expression de l'autonomie. Les salariés évoquent « une perte de sens » et « un mal-être » qui affecte la performance et l'attente de reconnaissance.

29% des salariés (contre 34% en 2012) disent savoir exactement ce qu'on attend d'eux. Ils ne sont que 22% (contre 34% en 2009) à reconnaître pouvoir prendre des décisions et 55% (contre 51% en 2010) à avoir le sentiment de pouvoir être contrôlés à tout moment.

67% des salariés considèrent leur travail comme nerveusement fatigant et 43% (contre 46% en 2009) se sentent stressés. En outre, 29% se plaignent de mal dormir.

Absentéisme et causes des arrêts

Selon l'enquête BVA/Rehalto sur les arrêts de travail et les plans d'action santé, publiée le 15 juin dernier, 40% des salariés ont été arrêtés au moins une fois au cours de l'année 2016. En moyenne, le nombre de jours d'arrêt a été de 14,2 jours et le taux moyen d'absentéisme est de 3,9%. L'évolution est à la hausse depuis 3 ans.

Toutefois, le taux moyen masque une forte hétérogénéité en fonction des catégories de salariés. L'absentéisme des salariés du secteur des transports (6,3%), des ouvriers (5,8%) et des séniors (5,7%) sont les plus élevés.

Les arrêts de courte durée (1 à 3 jours) sont majoritaires, à 39%.

Lorsqu'ils sont confrontés à une difficulté nécessitant normalement un arrêt maladie, 41% des salariés refusent de s'arrêter, 31% se rendent à leur travail et 10% préfèrent même poser un jour de congé. Ces salariés qui préfèrent ne pas prendre d'arrêt maladie se justifient en évoquant la volonté de maintenir leur revenu et l'importante charge de travail.

Une autre enquête menée par IFOP-Securex et publiée début mai relève que 41% des actifs se sont arrêtés au moins 1 jour au cours de l'année 2016 et que 13% ont sollicités des arrêts maladie pour des raisons autres que leur santé.

Les causes principales de ces arrêts sont la surcharge de travail ou le non-paiement des heures supplémentaires (21%), la convenance personnelle (19%) et l'absence de motivation (18%).

En outre, 64% des actifs estiment que leur travail a été directement impacté par les absences de collègues.

Quand le travail dérègle l'horloge biologique

Selon l'Institut national du Sommeil et de la Vigilance (INSV), initiateur de la Journée du Sommeil en France, on dort moins longtemps et moins bien en France comme dans l'ensemble des pays industrialisés.

Joëlle Adrien, neurobiologiste et présidente de l'INSV constate que « La performance est devenue un impératif socio-culturel qui, ajouté au développement des écrans, d'internet et des réseaux sociaux, dérègle totalement l'horloge biologique (…) avec comme conséquence un manque chronique de sommeil ou une insomnie. »

Le professeur Damien Léger, responsable du centre du sommeil et de la vigilance à l'Hôtel-Dieu de Paris ajoute «*Les répercussions du manque de sommeil sur la santé sont graves : maladies cardio-vasculaires, cancers – en particulier du sein chez la femme, surpoids, maladies métaboliques – comme le diabète…Les travailleurs de la nuit et ceux en horaire décalés sont les plus touchés. C'est 20% des salariés (soit environ 6 millions de personnes) qui dorment en moyenne une à deux heures de moins par 24h, ce qui correspond à 30 à 40 nuits de moins par an que ceux qui travaillent de jour.*»

François BAUT

Site paritaire Emploi / Formation

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'activité paritaire dans la formation et l'emploi se trouve sur le site http://www.paritarisme-emploi-formation.fr

Créé sous l'impulsion des partenaires sociaux, le site a pour objectif de valoriser l'activité paritaire dans le champ de l'emploi et de la formation.

Le site est une véritable mine d'informations pour qui veut en savoir plus sur COPANEF, COPAREF, CPNE, CNEFP, FPSPP et autres OPCA.

Le site balaye également toutes les actualités sur ces sujets et donne accès aux Accords Nationaux Interprofessionnels, aux accords de branches, aux Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications et aux Certificats de Qualification Professionnelle.

Glossaire et liens internet vers une trentaine de sites complètent une information foisonnante indispensable pour toute personne souhaitant obtenir des renseignements sur les instances paritaires, leur fonctionnement et leurs travaux.

Réunionite

Selon une étude réalisée par Opinion Way publiée le 6 juin dernier, les salariés passent en moyenne 3,4 semaines par an en réunions.

Mais seulement 52% de ces réunions sont jugées comme « productives », et seuls 46% des salariés prennent des notes en cours de réunion.

Parmi les récriminations des salariés à l'encontre des réunions, 26% ne voient tout simplement pas la nécessité de leur présence et 18% déplorent l'absence d'ordre du jour.

44% des salariés présents en réunion utilisent leur ordinateur ou leur smartphone pour faire autre chose : 57% consultent et répondent à leurs courriels et 22% surfent sur internet.

Port de Dunkerque

Cap 2020

Un peu d'histoire. Fin des années 50, le gouvernement lance la construction et la modernisation du Port de Dunkerque pour concurrencer Anvers et Rotterdam. Un nouveau port est construit sur les villes de Gravelines, Mardyck et Loon-Plage, nommé le Port Ouest de Dunkerque. De grosses entreprises arrivent dans les années 60, Arcelor, Total et autres. La crise pétrolière de 1973 met un frein à l'expansion.

Dans les années 80, c'est la plus grosse centrale nucléaire d'Europe qui s'installe à Gravelines. Les années 90, c'est la venue d'Aluminium Dunkerque, la plus grande usine d'aluminium d'Europe de l'Ouest. Début des années deux mille, c'est la stagnation du port de Dunkerque. Ce n'est qu'en 2007 que la reprise a lieu avec la construction du Méthanier de Loon-Plage et une augmentation du fret de conteneurs.

En 2016, avec un trafic de 46,3 millions, le port de Dunkerque est le n° 3 des ports français.

La décision d'agrandir le bassin Atlantique de Loon-Plage est prise pour tripler sa longueur et avoir quatre nouveaux postes à quai pour 2020 et passer le trafic de conteneurs de 340 000 aujourd'hui à 2,5 millions. La raison est simple, Anvers et Rotterdam commencent à être saturés et les porte-conteneurs de plus en plus immenses.

Exemple : le CMA CGM Bougainville fait 398 mètres de long ; pour comparer, une voiture fait quatre mètres.

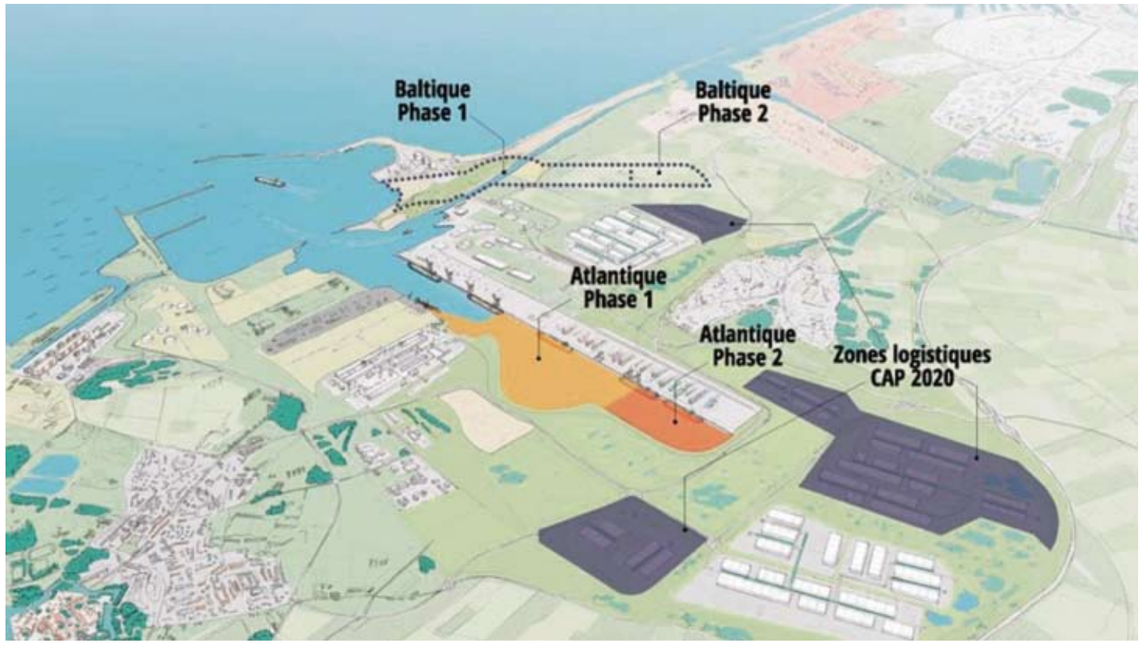
Et il y a sur le Port ouest de Dunkerque de la place pour mettre de nouvelles industries. Déjà en 2017, la société Indaver, spécialiste du recyclage de déchets industriels chlorés, s'installe. H2V, qui produit de l'hydrogène, veut s'implanter sur les lieux. Des grosses entreprises chimiques nationales et internationales sont sur les rangs, des chinois aussi.

Tout cela va amener du travail ; 16 000 emplois pour l'agrandissement du bassin Atlantique. La CFTC reste prudente, car à la construction du Méthanier de Loon-Plage, c'était des travailleurs détachés de Pologne, d'Italie et du Portugal qui sont venus au détriment de ceux de la région Dunkerquoise.

Et il ne faut pas oublier que la population de la Communauté Urbaine de Dunkerque a perdu 5000 habitants en 2016, soit 2% des habitants.

Pour la CFTC, l'agrandissement du port ouest de Dunkerque est une bouffée d'oxygène pour l'avenir de notre littoral.

Alain MARSY
Membre du COCT n°2
Membre du CTN-E



Les changements...

Revalorisation du RSA au 1er septembre 2017 :

Au 1er septembre 2017, le montant forfaitaire du Revenu de solidarité active (RSA) est passé de 536,78 € à 545,48 €, par mois, pour une personne seule sans enfant résidant en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), marquant ainsi une hausse de 1,62 %.

Pour mémoire, près de 2 millions de personnes perçoivent le RSA, versé par les caisses d'allocations familiales. Par ailleurs, en cas de saisie des rémunérations, le salarié conserve une somme égale au montant forfaitaire du RSA correspondant à un foyer composé d'une seule personne, soit 545,78 €.

Tarif du dépannage sur autoroute depuis septembre 2017 :

Sur les autoroutes et les routes express munies d'un dispositif d'appel d'urgence, le prix forfaitaire de dépannage par un garagiste agréé est fixé à 124,83 € TTC à partir du 6 septembre 2017, contre 123,90 € auparavant. Si le remorquage est nécessaire, le prix est majoré et passe à 154,36 € TTC, au lieu de 153,21 €.

Dans les deux cas, l'augmentation tarifaire est de 0,75 %.

Ces prix concernent les véhicules légers d'un poids total autorisé en charge inférieur à 3,5 tonnes. Ils couvrent, outre le déplacement du véhicule d'intervention, soit la réparation sur place, soit le remorquage ou le transport du véhicule immobilisé au garage du véhicule d'intervention ou, à la demande de l'automobiliste, en un lieu situé à moins de 5 km de la sortie de l'autoroute ou de la voie express. En cas de réparation sur place, il faut rajouter le prix des pièces.

Ces tarifs sont majorés de 50 % pour les interventions se déroulant entre 18:00 et 8:00 et, à toutes heures, les samedi, dimanche et jours fériés.

L'enlèvement en fourrière augmente en septembre 2017 :

Entrave à la circulation, stationnement irrégulier, gênant ou dangereux, défaut de présentation aux contrôles techniques... Tous ces motifs permettent aux policiers de mettre en fourrière une voiture ou un deux-roues. Pour récupérer son véhicule, le propriétaire est redevable de plusieurs frais, variables selon la nature et le poids du véhicule. Ces tarifs sont révisés, en principe, chaque année, mais cela n'a pas été le cas l'année dernière.

Pour les voitures mises en fourrière depuis le 6 septembre 2017, le coût de l'enlèvement augmente. Il va désormais de 117,50 €, contre 116,81 € auparavant, à 150 € à Paris.

Le prix de la garde journalière grimpe également de 6,23 € (contre 6,19 € antérieurement), à 29 € à Paris.

En revanche, l'immobilisation et les opérations préalables à la procédure restent au même tarif. Elles sont respectivement facturées 7,60 € et 15,20 €.

Les prud'hommes n'allouent plus que 20 mois de salaire au maximum :

En cas de licenciement, irrégulier (erreur dans la procédure) ou sans cause réelle et sérieuse, le juge des prud'hommes condamne l'employeur à verser des dommages et intérêts au salarié. Jusqu'à présent, leur montant était librement fixé par le juge. Désormais, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 20 mois de salaire brut pour un salarié qui a travaillé au moins 30 ans dans la société. Ce plafond progresse d'un mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, et encore plus lentement après. À l'inverse, l'indemnité minimale s'élève à 3 mois de salaire à partir de 2 ans d'ancienneté, et pire encore, à 1 mois de salaire pour ceux qui n'ont travaillé qu'un an. Ce plafonnement s'appliquera aux licenciements notifiés après la publication d'une ordonnance (ce texte devrait être publié fin septembre 2017).

Pas de plafond en cas d'harcèlement, discrimination ou atteinte aux libertés fondamentales

Si le juge prud'homal constate que le licenciement est nul en raison d'un harcèlement, d'une discrimination ou d'une atteinte aux libertés fondamentales (notion nouvelle qui reste encore à définir), il ne sera pas tenu d'appliquer ces barèmes. Il fixera alors librement l'indemnité à allouer et elle sera en tout état de cause au minimum de 6 mois de salaire.

Cumul de l'allocation chômage et de l'ASS :

Désormais, les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'ASS (Allocation de solidarité spécifique) qui reprennent une activité salariée ou non salariée peuvent cumuler la totalité de leur rémunération avec leur allocation chômage pendant trois mois, consécutifs ou non. Et ce, que cette activité soit occupée à temps partiel ou complet. Au terme de cette période, le versement de l'ASS est interrompu si l'intéressé poursuit son activité.

Suite à la suppression de la prime forfaitaire mensuelle de 150 €, les bénéficiaires de l'ASS profitent désormais d'un accès facilité à la prime d'activité, sous réserve d'en remplir les conditions d'attribution. À cet effet, Pôle emploi adresse un courrier d'information aux personnes concernées, à la fin du 6e mois suivant la reprise d'activité.

Les nouvelles règles s'appliquent :

- aux bénéficiaires d'un droit ASS ouvert depuis le 1er septembre 2017, quelle que soit la date de début de l'activité professionnelle (notamment lorsque l'activité a commencé en cours de droit aux allocations chômage).
- aux bénéficiaires d'un droit ASS ouvert avant le 1er septembre 2017 qui reprennent une activité pour la première fois ou à l'issue d'une période d'inactivité de trois mois.

Pour mémoire : Le montant de l'ASS est passé à 16,32 €, par jour, au 1er avril 2017, marquant une hausse de 5 centimes par rapport à 2016, soit + 0,3 %.

Augmentation de la retraite de base :

A partir du 1er octobre, le montant de la pension de retraite de base va augmenter de 0,8%. Une hausse qui concerne les salariés du privé, le RSI des indépendants et la MSA des agriculteurs.

Cette revalorisation intervient après trois ans de gel. En principe, son calcul dépend de l'évolution de l'inflation sur un an.

Fin du crédit d'impôt sur les travaux de rénovation au profit d'une prime :

Dans les mesures de son «plan climat» Nicolas Hulot, ministre de la Transition écologique, indique que le Crédit d'impôt pour la transition énergétique (Cite) qui permet de financer le remplacement de portes ou de fenêtres ou des travaux d'isolation par exemple, sera remplacé, dès 2019, par une prime versée dès la fin des travaux, afin que les ménages ne perçoivent pas l'aide avec plusieurs mois de décalage.

Actuellement, lorsqu'une personne réalise des travaux éligibles au «Cite», elle doit attendre plus d'un an pour bénéficier du crédit d'impôt puisque le montant de l'avantage fiscal est déduit de l'impôt à payer. Or, cela peut représenter un «vrai frein pour les ménages aux faibles revenus», a souligné le ministre.

D'ici à la mise en place de cette prime en 2019, le ministre précise que le «Cite», qui avait été prorogé d'une année par la loi de finances pour 2017, sera reconduit mais avec un périmètre adapté.

Le chèque énergie généralisé à toute la France en 2018 :

Dispositif créé en vue de remplacer les tarifs sociaux de l'électricité et du gaz à destination des ménages modestes, le chèque énergie, déjà expérimenté dans quatre départements, sera étendu à toute la France, dès 2018.

Le montant de ce chèque, actuellement fixé selon un barème allant de 48 à 227 € en fonction des revenus, sera revalorisé dès 2019.

Avec la nouvelle donne, près de 4 millions de ménages seront avantagés. Pour déceler les ménages éligibles au chèque énergie (moins de 7 700 € de revenus annuels pour une personne seule), le fisc en établira la liste chaque année, qu'il transmettra à l'Agence de services et de paiement. Cet organisme attribuera cette aide aux différents intéressés sans qu'aucune démarche ne soit requise.

Chronopost livrera le dimanche dès novembre 2017 :

La Poste livrera les colis Chronopost le dimanche à Paris, en Ile-de-France ainsi que dans 14 grandes villes françaises, à partir du 19 novembre (Nice, Marseille, Toulouse, Bordeaux, Montpellier, Rennes, Grenoble, Nantes, Reims, Lille, Strasbourg, Lyon, Toulon et Aix-en-Provence). Le service sera élargi au fur et à mesure, dès 2018. Pour l'heure, les livraisons de colis auront lieu le dimanche entre 9:00 et 13:00, à domicile ou sur un site professionnel.

Les futurs seuils d'exonération de la taxe d'habitation dévoilés :

Le plafond d'exonération totale serait de 43 000 € de revenu fiscal de référence pour un couple sans enfant. Dans le détail, l'exonération de la taxe d'habitation sera valable jusqu'à 30 000 € de revenus annuels (soit 27 000 € de revenu fiscal de référence, RFR, c'est-à-dire en prenant en compte l'abattement fiscal de 10 %) pour un célibataire, et 48 000 € de revenus (43 000 € de revenu fiscal de référence) pour un couple sans enfant. Pour un couple avec un enfant, ce seuil sera de 54 000 € (49 000 euros de RFR). Cette réforme sera mise en oeuvre progressivement à partir de 2018, jusqu'à un dégrèvement total en 2020.

D'après les calculs de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) effectués fin juin 2017, le gain moyen pour les 16,6 millions de ménages concernés par la réforme serait de 325 € par an et par ménage acquittant actuellement la taxe d'habitation. Pour les ménages dont le «niveau de vie moyen» est compris entre 21 270 € et 23 840 € par an et par individu, le gain moyen devrait même être supérieur à 500 € par an. La mesure cible donc particulièrement les classes moyennes.

Les prix du gaz :

Les tarifs réglementés de vente du gaz hors taxes d'Engie (ex GDF Suez) augmentent en moyenne de 1,21 % en octobre 2017, selon la CRE (Commission de régulation de l'énergie).

Dans le détail, la hausse des prix est de 0,4 % pour ceux qui utilisent le gaz uniquement pour la cuisson, de 0,7 % pour ceux qui ont un double usage cuisson et eau chaude et de 1,2 % pour les foyers qui se servent de cette énergie pour le chauffage (voir : Jusqu'à 3 000 € d'aide pour changer sa chaudière au fioul).

Sources : Le Particulier.fr

La solidarité intergénérationnelle

On demande aux retraités « NANTIS » de faire un effort financier avec la hausse de la CSG de 1,7 % qu'on leur impose.

Après des années de gel des retraites, leur pouvoir d'achat se trouve, une fois de plus, amputé, alors que tout augmente ; le coût de la vie, les impôts et taxes etc.

Après avoir travaillé toute une vie, parfois dans des conditions difficiles, parvenir à profiter un peu de ce qu'il en reste une fois arrivé à la retraite, devrait être un dû. Est-ce être « NANTI » que de dépasser les 1200 ou 1400 euros mensuels lorsqu'on est seul et 1837 € pour un couple ? On a trimé, élevé des enfants, payé leurs études, on s'est serré la ceinture pour acquérir une maison ou un appartement. La solidarité commence déjà en famille.

Elle est omniprésente dans notre système social. Le régime de retraite par répartition en est le plus bel exemple ! Mais ce n'est pas le seul. Cette augmentation de la CSG de 1,7 % (déductible ou pas ???) ne fait que de se rajouter à tous ces prélèvements solidaires qui sont successivement mis en place pour de bonnes raisons, mais pas toujours à bon escient. Les trous se creusent partout autour de nous et lorsqu'il faut trouver un coupable, on s'attaque au porte-monnaie de l'honnête citoyen !

Et la soi-disante compensation, comme l'exonération de la taxe d'habitation pour certains retraités, n'est que de la poudre aux yeux. Les calculs sont faits et celui qui s'y retrouvera vraiment ne sera peut-être pas le contribuable.

On peut se demander ce qui est réellement fait avec l'argent qu'on ponctionne aussi bien aux actifs qu'aux retraités, et qui ne parvient jamais à combler quelque trou que ce soit !

Qu'appelle-t-on classe moyenne et existe-t-elle encore ? Ou bien aurait-elle tendance à disparaître en se paupérisant, car à force de donner, ou devrais-je dire se faire racketter, la descente est progressive mais inexorable.

La solidarité intergénérationnelle, et le mot veut le dire, fonctionne dans les deux sens. Les anciens ont besoin des jeunes et les jeunes ont besoin des anciens et ce sera le cas de plus en plus. Mais ça, nous le savions déjà et certains le vivent au quotidien. Ceux qui nous gouvernent ne nous apprennent rien en demandant aux retraités de contribuer. Mais que feront les futurs retraités de plus en plus précaires. Cette précarité que les gouvernements construisent, tant pour les jeunes et les salariés que pour les plus anciens, finira par avoir raison de la solidarité.

Surtout ne courbons pas l'échine, ne nous laissons pas faire sans réagir. Restons solidaires et bravons la tempête. La vrai solidarité n'est pas celle que l'on impose !

Martine ULTSCH

Brève...

Lévothyrox : la justice ouvre une enquête confiée au tribunal de Marseille

La justice a ouvert une enquête confiée à des magistrats marseillais, suite aux multiples plaintes de malades de la thyroïde dénonçant les effets secondaires de la nouvelle formule du Lévothyrox.

Le siège français du laboratoire allemand Merck, qui produit ce médicament vendu à plus de trois millions de patients français, se trouve à Lyon, dans la zone de compétence du pôle de santé publique du tribunal de grande instance de Marseille.

« *Il faut que la vérité éclate, et que toutes les responsabilités pénales puissent être envisagées, et seule une enquête judiciaire le permettra* », s'est félicité Me David-Olivier Kaminski, un avocat qui a déjà déposé 12 plaintes au nom d'utilisatrices de Lévothyrox, et en prépare plusieurs dizaines d'autres.

L'avocat a porté plainte pour « mise en danger de la vie d'autrui » et « tromperie », demandant à la justice de se pencher sur la responsabilité de l'ancienne ministre socialiste de la Santé, Marisol Touraine, et de l'Agence nationale de sécurité du médicament (ANSM), et du laboratoire.

L'ancienne formule est à nouveau disponible dans les pharmacies : « *Des stocks européens de l'ancienne formulation du laboratoire Merck sont mis à disposition sur prescription médicale pour les patients présentant des effets indésirables persistants. À terme, cette formulation du Lévothyrox ne sera plus disponible et cette solution est donc temporaire* », a détaillé le ministère dans un communiqué. En effet, un nouveau médicament sera mis sur le marché le 16 octobre, produit par le laboratoire SANOFI. Cette annonce a été faite par la ministre de la Santé Agnès Buzyn.

Source : lequotidiendumedecin.fr

Loi du Travail

l'Allemagne est-elle un exemple pour la France ?

S'il est un pays qui fait rêver quantités de patrons, économistes ou financiers c'est bien l'Allemagne. Ce pays à l'économie insolente, au plein emploi, sut séduire E. Macron et toute son équipe jupitérienne au point de s'en être inspiré et même de le revendiquer.

Mais l'Allemagne est-elle un exemple pour la France ?

Non, et il ne faut pas vouloir la rattraper expliquait et même le soulignait l'économiste J. Pisani Ferry (qui fait partie de l'équipe présidentielle) dans le Journal du Dimanche du 17 septembre 2017. « *Il faut jouer nos propres atouts dans une économie mondiale qui se transforme de plus en plus vite. Regardez l'industrie automobile : le risque de se faire bousculer par l'irruption de la voiture électrique et surtout du véhicule autonome est réel et personne ne sait aujourd'hui qui seront les champions automobiles de demain* ».

Et c'est pourquoi il nous faut des règles de fonctionnement souples et lisibles pour chaque partie liée par un contrat de travail. On l'a bien compris, c'est la pierre angulaire des ordonnances, d'accord mais ensuite que se passera t'il Mr Pisani-Ferry ?

« *Pourquoi les français,* s'interroge dans le Figaro le sociologue Ph d'Iribarne*, sont-ils si réticents à la flexibilité du travail qui parait si naturelle dans d'autres pays comme l'Allemagne ?* »

« *Parce que la réforme du droit du travail fait curieusement penser aux fameuses lois Hartz qui, sous le gouvernement Schroeder, ont bousculé et déréglementé le marché allemand entre 2004 et 2010* » lui répond H. Gattegno dans le JDD.

Alors oui ami lecteur, le taux de chômage qui est de 9,4% en France n'est que de 4% en Allemagne. Mais surtout ne croyez pas que l'herbe allemande est plus verte que chez nous. Selon une étude de la fondation Hans Bockler, proche de la DGB, 40% des salariés allemands sont aujourd'hui tributaires de contrats de travail non-conventionnels (temps partiel non désiré, mini-jobs, job à un euro, intérim, etc…) Si on leur ajoute tous ceux qui sortent du cadre tarifaire de la branche parce que leurs représentants à l'entreprise ont conclu des « accords maison », assortis de multiples clauses d'exemptions, plus de la moitié des travailleurs sont aujourd'hui sortis de conditions conventionnelles. Et que dire des «Werkverträge» (contrats d'ouvrage) qui permettent aux entreprises de faire affaire avec des mini-sociétés aux salariés ayant un statut externe et évoluant hors des rémunérations et des protections de la branche. Comme l'a rappelé Bruno Odent dans son article du 17 mai, Ver.di et IG Metall, les deux plus grandes fédérations du syndicat DGB entendent déclarer la guerre à la précarité qui a pris des proportions hallucinantes parmi les travailleurs allemands.

Voulez-vous avoir, lecteurs de la Comète, un exemple du résultat de cette « ubérisation allemande» ? :

- plus de 20.000 salariés travaillant pour Volkswagen ont été mis hors du champ syndical grâce aux contrats d'ouvrage !!!

Ne nous méprenons pas, amis lecteurs, le torpillage en cours du Code du Travail, dont notamment les CDI de chantier, les modifications du compte pénibilité, l'analyse franco-française pour déterminer les difficultés économiques d'un groupe international, les barèmes Prud'homaux sont autant de coups de poignards ayant pour seuls objectifs la paupérisation d'une partie du monde du travail sous couvert d'une économie ayant retrouvé le plein emploi.

Laurent GENY

Bibliographie :

Hervé GATTEGNO (le Journal du Dimanche du 17 septembre 2017)
Bruno ODENT (l'Humanité du 17 mai 2016)
Remy DESSARTS (le Journal du Dimanche du 17 septembre 2017)
Philippe d'IRIBARNE (Le Figaro Net)
Camille NEVEUX (le Journal du Dimanche du 17 septembre 2017)

Afrique du Sud :
des milliers de travailleurs et travailleuses soutiennent la grève nationale

Des milliers de travailleurs et travailleuses sont descendus dans les rues et ont défilé dans les rues de 13 villes à travers toute l'Afrique du Sud en soutien à la grève nationale de ce 27 septembre contre la captation de l'État et la corruption. Cette grève, un mouvement protégé en vertu de la loi, a été décrétée par le COSATU (Congrès des syndicats sud-africains). Les affiliés d'IndustriALL, le Syndicat de la chimie, de l'énergie, du papier, de l'impression, du bois et des secteurs connexes, le Syndicat national des mineurs et le Syndicat sud-africain des travailleurs de l'habillement et du textile ont pris part à la grève.

La notion de captation de l'État fait référence à l'ingérence par la corruption d'intérêts commerciaux dans les affaires de l'État. La famille Gupta a été visée en particulier par un rapport de celle qui était alors Médiatrice de la République, Thuli Madonsela, comme étant impliquée dans la nomination de ministres et dans l'adjudication de contrats publics. Le COSATU, qui exige qu'une commission d'enquête judiciaire se penche sur la captation de l'État soutient l'argument selon lequel la corruption menace les droits socio-économiques des travailleurs. De plus, elle sape « *L'État constitutionnel et propice au développement qui tente de rencontrer la détresse des pauvres et des travailleurs.* »

Dans un tract du Cosatu on lit :

« *La captation de l'État et le cancer que représente la corruption sont des actes immoraux et criminels, qui spolient le peuple d'Afrique du Sud de ses moyens d'existence, volent ses ressources naturelles, provoquent des pertes d'emplois et perpétuent la pauvreté.* »

À Johannesburg, des pétitions ont été remises à la Ville de Johannesburg, à des banques et institutions financières ainsi qu'à la Chambre des Mines, dans lesquelles les pertes d'emploi sont condamnées. Les syndicats se sont engagés à poursuivre leur combat contre la fermeture de cinq centrales électriques au charbon. Ceci démontre que la politique du gouvernement en matière d'énergies renouvelables ne promeut pas une Transition juste, mais sacrifie des emplois. Promouvoir des producteurs indépendants du secteur des énergies renouvelables revient à privatiser l'entreprise étatique d'énergie ESKOM.

Le scandale impliquant les Gupta a éclaboussé et terni l'image d'entreprises internationales comme Bell Pottinger et KPMG.

Fabian Nkomo, Secrétaire régional d'IndustriALL pour l'Afrique sub-saharienne, a déclaré :

« *Nous saluons les travailleurs et travailleuses sud-africains qui se dressent contre la captation de l'État et la corruption. Les politiques néo-libérales qui promeuvent un recul de l'emploi et le contrôle des entreprises étatiques par des intérêts privés doivent se heurter à la résistance des travailleurs et travailleuses.* »

Source : Industriall Global Union

Prévoyance d'entreprise
De solides garanties en cas de coup dur

Les cadres et la plupart des salariés des grandes entreprises bénéficient d'une protection en cas de maladie et de décès. Mieux vaut savoir comment vous et votre famille pouvez être indemnisés.

Savez-vous qu'en cas de gros pépin de santé ou, pire, en cas de décès, vous et vos proches êtes protégés par votre entreprise ? les cadres et un nombre croissant de non-cadres bénéficient, en effet, d'un contrat de prévoyance qui assure un minimum de revenus en cas d'arrêt maladie de longue durée et un capital pour vos proches en cas de décès. Pour autant, la plupart d'entre vous ignorent l'étendue de cette protection. Elle représente des sommes conséquentes, sans effort d'épargne.

L'étendue des garanties dont vous bénéficiez dépend du socle minimal imposé dans votre branche professionnelle, votre convention collective ou par l'accord négocié au sein de votre entreprise. En l'absence d'accord collectif, votre employeur peut décider seul de la mettre en place et fixer le niveau des garanties. Autrement dit, si vous êtes cadre au sein d'une grande entreprise, vous bénéficiez sans aucun doute d'une meilleure couverture que si vous êtes employé d'une entreprise d'une dizaine de salariés, le coût de la prévoyance étant généralement plus élevé dans les petites structures.

Voici l'ensemble des prestations dont vous pourriez bénéficier, ainsi que les points à surveiller pour que vous puissiez savoir si vous avez besoin d'une protection supplémentaire. Sachez que vous pouvez, à tout moment, changer la rédaction de la clause bénéficiaire et, suivant votre contrat, adapter régulièrement vos différentes options.

Des indemnités journalières en cas de longue maladie

La première protection consiste à maintenir vos revenus si, malade, vous êtes en arrêt de travail. Vous percevez les indemnités journalières de la Sécurité sociale (50 % de votre salaire brut, plafonné à 2 664 €) et un complément de salaire de votre employeur, qui varie selon votre ancienneté et la durée de votre arrêt de travail. Le code du travail impose une indemnisation pendant un minimum de 60 à 180 jours, à hauteur de 90 % puis de 66,66 % au-delà (art. L 1226-1). Mais votre convention collective ou votre accord d'entreprise peut allonger ces durées. Votre contrat de prévoyance offre alors un 3e niveau d'indemnisation pour couvrir votre perte de salaire ou prendre le relais de l'employeur.

- **Attention au salaire pris en compte.** Certains contrats limitent, par exemple, l'indemnisation au plafond de la tranche B (TB) de la Sécu, c'est-à-dire 13 076 € par mois pour 2017.
- **Attention au délai de franchise** qui impose d'attendre de 30 à 180 jours avant de percevoir ces indemnités (parfois moins en cas de maladie ou d'accident professionnel et même sans délai en cas d'hospitalisation).
- **Attention à la durée de versement.** Elle est, en général, calée sur celles des indemnités journalières de la Sécurité sociale (3 ans au maximum).

Une rente en cas d'invalidité

Si, après une maladie ou un accident, votre capacité de travail reste réduite, vous serez classé en invalidité par la Sécurité sociale et percevrez une pension d'invalidité jusqu'à votre retraite. Là aussi, la prévoyance intervient pour préserver vo-

A SAVOIR

Votre prévoyance pourrait évoluer en 2018

Les garanties et les tarifs de prévoyance et de santé étaient, jusqu'à présent, définis par chaque branche professionnelle, qui désignait l'organisme chargé de couvrir toutes les entreprises du secteur. En décembre 2013, le Conseil constitutionnel a jugé contraire à la libre concurrence ces clauses de désignation. En 2018, les clauses subsistantes devraient tomber. Les entreprises pourraient donc renégocier leur contrat avec les organismes de leur choix. A l'avantage des entreprises qui ont des salariés jeunes mais au détriment de celles qui emploient des salariés plus âgés avec un profil plus risqué.

tre niveau de revenu (de 75 à 80 % de votre salaire brut, en général, plafonné ou non, selon les contrats). Et si votre invalidité fait suite à une maladie ou à un accident d'origine professionnelle, vous percevrez une rente à vie dont le montant varie selon votre taux d'incapacité permanente (IPP).

Un capital pour vos proches, en cas de décès

La garantie décès assure à vos proches l'équivalent de plusieurs années de salaire pour faire face financièrement à votre décès, quelle qu'en soit la cause. Ce capital est souvent doublé en cas de décès accidentel et majoré (de 50 à 150 %) si vous décédez en même temps que votre conjoint.

Le capital décès est exprimé en pourcentage de votre salaire brut annuel (200 %, moyenne, mais la fourchette peut aller de 100 à 600 %). Il s'agit en général du salaire brut soumis aux cotisations sociales mais le contrat peut plafonner son montant (à la tranche C de cotisations sociales, soit 313 824 € par an, ou la tranche B, soit 156 912 € par an).

- **Attention à la prise en compte des primes**, afin que celles-ci entrent dans le calcul du capital décès : les primes sur objectifs commerciaux, les primes de pénibilité ou les primes de nuit.

Un capital décès majoré pour le conjoint et les enfants

De nombreux contrats versent un capital majoré au conjoint (ou au partenaire de pacs, qui y est souvent assimilé) et un capital plus faible si vous êtes célibataire, veuf ou divorcé.

- **Attention si vous n'êtes pas marié.** Si vous vivez en concubinage, selon les contrats, votre concubin bénéficie ou non de la même majoration que le conjoint.

  Autre faveur réservée au conjoint (et parfois au partenaire de pacs) : il peut bénéficier d'une rente temporaire (jusqu'à sa retraite) ou d'une rente viagère (jusqu'à sa mort). Cette rente se substitue au capital ou peut être associée à un capital plus faible. Idéalement, le contrat n'impose rien mais laisse le choix au conjoint, selon ce qui lui est le plus favorable au moment du décès.

  Chaque enfant à charge ouvre aussi droit à une majoration supplémentaire du capital (de 20 à 100 % par enfant).

- **Attention au terme « enfant à charge ».** vérifiez ce que votre contrat entend par enfant à charge (âge, rattaché au foyer fiscal, dont vous avez la garde, pour lequel vous versez une pension alimentaire, vivant avec vous…). Ces majorations reviennent aux enfants ou, s'ils sont mineurs, au parent survivant (ou tuteur) qui les gère pour eux.

Une rente éducation pour financer les études des enfants

Dans les contrats les plus protecteurs, cette majoration pour enfant à charge est complétée ou remplacée par une rente destinée à leur éducation et à leurs études (de 5 à 20 % du salaire brut annuel par enfant et par an, selon leur âge).

- **Attention à la limite d'âge pour le versement de la rente.** Elle est, en général, fixée à 18 ou 21 ans si l'enfant n'a pas d'emploi, et à 25 ans s'il est étudiant. Mais cette limite peut parfois être repoussée pour les études longues.

La protection maintenue un an en cas de perte d'emploi

Si vous démissionnez, vous perdez cette protection jusqu'à ce que vous retrouviez un emploi et ayez, chez votre nouvel employeur, l'ancienneté éventuellement requise pour bénéficier des garanties.

En revanche, vous conservez jusqu'à 12 mois la couverture de votre ancienne entreprise si vous avez droit au chômage (licenciement, sauf en cas de faute lourde, rupture conventionnelle, démission pour un motif légitime, fin de contrat à durée déterminée). Et ce, sans payer de cotisations. La durée du maintien de garanties est égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail sans pouvoir excéder 12 mois.

A SAVOIR

A qui revient le capital décès ?

En général, le contrat prévoit de verser le capital décès par ordre de priorité, au conjoint, au partenaire de pacs (attention, tous les contrats ne le prévoient pas), aux enfants, aux parents ou, enfin, aux héritiers (sœurs, frères…). Si vous souhaitez que le capital revienne à d'autres personnes (concubin, enfant du conjoint…) ou soit partagé entre plusieurs bénéficiaires, vous devez remplir un imprimé pour les désigner et répartir le capital entre eux. Remettez le document sous pli à votre employeur ou à son assureur. Et pensez à actualiser régulièrement votre clause si des événements (mariage, divorce…) surviennent.

Une couverture insuffisante ou inadaptée peut être complétée

Si le capital revenant à vos proches vous paraît insuffisant pour maintenir leur train de vie (charges fixes, vacances et loisirs…), vous pouvez souscrire une prévoyance individuelle auprès d'une mutuelle ou d'un assureur. Pour déterminer le montant de capital complémentaire à assurer, il faut évaluer ce qui manquerait annuellement au survivant pour faire face aux charges courantes, en tenant compte de ses revenus, de la prévoyance collective dont il bénéficie et de son épargne.

- **Attention, si vous avez des emprunts à rembourser**, vérifiez ce que couvre l'assurance emprunteur que vous avez souscrite.

  La prévoyance individuelle peut aussi avoir un usage ciblé. Dans les familles recomposées, les couples qui gardent leur indépendance financière et souhaitent que le capital décès de leur entreprise revienne à leurs enfants peuvent utiliser une prévoyance individuelle pour aider le concubin à payer le loyer de l'appartement familial pendant un an.

- **Attention, surveillez la façon dont les garanties se complètent.** En principe, les garanties de vos différents contrats se cumulent. La seule limite concernant les garanties arrêt de travail et invalidité tient au mécanisme même de l'assurance qui exclut l'enrichissement. En cas de maladie ou d'invalidité, les indemnités sont donc plafonnées et ne couvrent pas plus de 100 % du salaire. Quant au capital décès couvert, c'est vous qui le fixez, mais le coût de cotisations limite forcément son montant. Comptez de 20 à 30 € par mois pour 100 000 € si vous avez 40 ans et êtes en bonne santé. Contrairement à la prévoyance d'entreprise, il est tenu compte de votre âge et de votre état de santé pour fixer les tarifs de la prévoyance individuelle. D'où l'intérêt de souscrire une garantie individuelle assez jeune. Même si vous souffrez par la suite de pathologies (hypertension, diabète…), vous serez couvert. Si vous tardez trop, vous subirez d'éventuelles surprimes et exclusion de risque. Passé 50 ans, mieux vaut s'en remettre à son épargne pour protéger ses proches.

Source : Le Particulier n° 1135

Système de surveillance médicale des salariés

Du nouveau !

Depuis le 1er janvier 2017, la visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention. La loi dite « loi travail » du 8 août 2016 et son décret d'application du 27 décembre 2016 ont réformé les règles de surveillance médicale à la suite d'un rapport, Aptitude et médecine du travail, qui mettait l'accent sur la surcharge des services de santé au travail.

La visite d'information et de prévention

Elle remplace la visite d'embauche et les visites périodiques. Le salarié aura dorénavant une visite d'information et de prévention pratiquée par un professionnel de santé : médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine ou infirmier en santé au travail.

Pour les situations générales, la première visite devra avoir lieu dans un délai maximal de trois mois à compter de la prise effective du poste. Lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail sera ouvert au nom du salarié.

C'est une visite individuelle qui a pour objectif d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels de son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, et d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.

Enfin, elle permet de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur le moyen de bénéficier à tout moment d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. Ainsi, en pratique, cette visite n'est pas un examen médical mais un dialogue entre le salarié et le professionnel de santé. Le professionnel de santé qui a pratiqué la visite peut, s'il le pense nécessaire, orienter sans délai le salarié vers le médecin du travail pour un examen médical, qui pourra éventuellement statuer sur une adaptation du poste occupé ou proposer une réaffec-

tation. Après cette visite d'information, il sera remis une attestation de suivi au salarié et à l'employeur.

En général, le délai de renouvellement de cette visite est prévu dans un délai de cinq ans maximum. Autrement dit, un salarié qui ne rencontre pas de difficultés de santé peut ne plus passer d'examen médical à proprement parler et n'aura que des visites d'information et de prévention périodiques.

Un suivi adapté pour certaines catégories de salariés

Le législateur a prévu un suivi « adapté » pour les travailleurs reconnus handicapés, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les salariés de moins de 18 ans et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant. Les travailleurs de nuit ou âgés de moins de 18 ans bénéficient d'une visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation sur leur poste et leur suivi périodique est effectué au maximum tous les trois ans.

Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant sont, à l'issue de la visite d'information et de prévention ou à tout moment si elles le souhaitent, dirigées vers le médecin du travail qui peut les orienter vers une adaptation ou un changement de poste.

Les travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité sont orientés vers le médecin du travail qui détermine alors la périodicité de la surveillance médicale (au maximum trois ans) et les modalités du suivi de leur état de santé qui peut être réalisé par un autre professionnel de santé.

Postes à risques

Le législateur a prévu un suivi « renforcé » pour les postes à risques. Ces salariés bénéficieront d'un examen médical d'aptitude spécifique préalablement à l'embauche. Après cet examen, le médecin du travail déterminera la périodicité du suivi médical qui ne peut être supérieure à quatre ans. Une visite intermédiaire sera organisée par l'équipe pluridisciplinaire, au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail.

Inaptitude et reclassement

Enfin, la procédure de constatation de l'inaptitude est allégée puisqu'il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser deux examens médicaux à 15 jours d'intervalle, dans la mesure où il dispose d'une étude de poste, de la fiche d'entreprise, d'une étude des conditions de travail et qu'il a pu échanger avec l'employeur.

En l'absence de ces informations, la seconde visite doit avoir lieu dans les 15 jours maximum.

Le recours contre les avis émis par le médecin du travail est aussi révisé. Il sera désormais porté devant la formation de référé du Conseil des prud'hommes.

Par ailleurs, les procédures de reclassement quand elles s'imposent sont unifiées, qu'elles soient d'origine professionnelle ou non. L'obligation de reclassement s'imposera à l'employeur, même lorsque l'inaptitude a été constatée en cours d'exécution du contrat de travail (jusqu'à présent, elle n'était obligatoire qu'en cas d'arrêt de travail).

Si l'inaptitude est constatée par la médecine du travail, lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise constitue un risque grave pour sa santé, l'employeur est alors dispensé de toute obligation de reclassement pour tous les salariés. Mais, selon les libellés utilisés, cela peut dispenser une prise en charge par Pôle emploi du salarié licencié.

L'employeur doit, avant de proposer un emploi de reclassement, consulter les délégués du personnel (DP) lorsqu'ils existent, quelle que soit l'origine de l'affection.

En cas d'impossibilité de proposer un emploi de reclassement, l'employeur doit en informer le salarié par écrit avec les motifs qui s'opposent à ce reclassement.

Lorsque l'employeur est tenu à une obligation de reclassement, le contrat ne peut être rompu qu'en cas d'impossibilité de proposer un autre emploi à son collaborateur ou en cas de refus de ce dernier.

D'après le nouveau texte de loi (article L1226-2-1 du Code du Travail), l'obligation de reclassement sera satisfaite après une seule offre répondant aux critères indiqués ci-dessus.

Critères de l'emploi de reclassement :

- S'adapter aux capacités du salarié
- Tenir compte de l'avis exprimé par les délégués du personnel
- Etre conforme aux conclusions écrites du médecin du travail
- Etre aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé (aménagement du poste si nécessaire).

En bref, moins de contrôle médical, une unification des procédures de reclassement pour inaptitude professionnelle (accident du travail) ou pas, simplification de la constatation de l'inaptitude mais plus de précision sur l'emploi de reclassement ou sur l'impossibilité de reclassement de la part de l'employeur.

Ce qui ne change pas

Précisons que certaines modalités de suivi médical restent inchangées. Il s'agit de la visite de préreprise, de la visite médicale de reprise après un congé maternité, un arrêt de travail pour maladie professionnelle, un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident de travail, maladie ou accident non professionnel, la demande de visite médicale à la demande du salarié. Une visite à la demande du médecin du travail est maintenant prévue.

Source : Revue Equilibre n°318

Jeu de mots…

De nouveaux concepts voient régulièrement le jour avec de nouveaux mots pour les définir. Souvent issus de l'anglais, vous rencontrez de plus en plus ces termes dans votre vie professionnelle. Petit guide francophone de quelques-uns de ces nouveaux termes…

Benchmarking

Démarche qui consiste à comparer les services et les pratiques d'une entreprise avec les modèles de référence en la matière, dans le but de les améliorer.

Big data

Ensemble de données dont le très grand volume requiert des outils d'analyse adaptés (Journal Officiel n°0193 du 22 août 2014, page 13972, texte N°89). Le phénomène de « big data » est lié aux nouveaux usages, comme les réseaux sociaux, les vidéos en ligne ou les objets connectés, qui créent des milliards de données chaque jour. Celles-ci nécessitent de nouveaux outils pour être stockées, traitées et analysées.

Blockchain

Technologie qui permet de garder la trace d'un ensemble de transactions, de manière décentralisée, sécurisée et transparente, sous forme d'une « chaîne de blocs ». La blockchain est notamment utilisée pour fiabiliser les monnaies dites cryptographiques, comme le « bitcoin ».

Brainstorming

Technique de groupe destinée à stimuler l'imagination des participants en vue de leur faire produire le maximum d'idées dans le minimum de temps (Journal Officiel du 18 février 1983, texte 1938).

Cluster

Réseau d'acteurs économiques, composés d'entreprises (TPE / PME / grandes entreprises), et d'acteurs de la formation, de la recherche et de l'innovation.

Crowdfunding

Mode de financement ou d'investissement alternatif de projets divers, qui privilégie le lien social et la proximité. Généralement un grand nombre d'épargnants apportent chacun des petites sommes qui permettent d'atteindre des montants importants pour financer les projets proposés.

Fab Lab

Contraction de l'anglais « Fabrication Laboratory », littéralement « Laboratoire de fabrication ». Il s'agit d'un atelier partagé et ouvert au public, orienté vers la fabrication numérique. Il met à disposition des ordinateurs et imprimantes 3D pour la conception et la réalisation d'objets, afin de passer rapidement de l'idée à la fabrication.

French Tech

Désigne l'ensemble des Start ups françaises, qui regroupe à la fois les entrepreneurs mais aussi les investisseurs, les opérateurs publics, les instituts de recherche…

Knowledge management

Ensemble des méthodes permettant de gérer et partager le capital intellectuel de l'entreprise, y compris les connaissances et savoir-faire des salariés.

Machine learning

Processus qui permet à un ordinateur ou une intelligence artificielle d'apprendre de son expérience, plutôt que par le biais d'une programmation spécifique. Cet apprentissage automatique a notamment été utilisé pour AlphaGo, le programme informatique qui a battu en mars 2016 le champion sud-coréen du jeu de go, Lee Sedol.

Mind mapping

Représentation sous forme graphique d'un cheminement de pensée, qui permet de mettre en valeur les liens entre les idées et ainsi de les structurer.

MOOC

De l'anglais « Massive Open Online Course ». Il s'agit d'une formation ouverte à tous, dispensée via Internet par des établissements d'enseignement, des entreprises, des organismes ou des particuliers, qui offre à chacun la possibilité d'évaluer ses connaissances et peut déboucher sur une certification (Journal Officiel n°0220 du 21 septembre 2013, page 15807, texte n°57).

Open data

Données qu'un organisme met à la disposition de tous, sous forme de fichiers numériques afin de permettre leur réutilisation (Journal Officiel n°0103 du 3 mai 2014, page 7639, texte n°107).

Patent pool

Mécanisme qui permet à plusieurs sociétés ou organisations de mettre en commun des brevets nécessaires à la mise en œuvre d'une technologie dans l'objectif de les licencier conjointement. Les brevets mis dans le « pool » sont licenciés à chacune des sociétés membres, ce qui leur permet ensuite de développer la technologie concernée.

Start up

Jeune entreprise innovante et dynamique, à croissance rapide, qui se rencontre en particulier dans les secteurs de pointe.

François BAUT

Saisir le médiateur des assurances

Votre assureur refuse de vous indemniser, il veut vous appliquer un malus que vous considérez injustifié, il prétend modifier votre contrat… Vous pouvez saisir le médiateur des assurances.

La règle de droit

Le médiateur des assurances est une personne indépendante qui a pour mission de donner un avis sur les litiges dont il est saisi et qui opposent les assurés aux assureurs. Les règles de la médiation sont fixées par deux chartes : celle appliquée par la Fédération française des sociétés d'assurance (FFSA, regroupant Axa, Gan, la MMA…) et celle appliquée par le Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (Gema, regroupant la Macif, la Matmut, la Maaf…). Les assureurs peuvent décider de nommer leur propre médiateur ou d'avoir recours au service de médiation mis en place par la FFSA ou le Gema.

Vous pouvez saisir le médiateur lorsqu'un litige vous oppose à votre propre assureur après avoir épuisé toutes les voies de recours interne. Le médiateur des assurances (mais pas celui des mutuelles) est également compétent en cas de litige vous opposant à l'assureur du responsable d'un sinistre. Après avoir examiné votre dossier, le médiateur doit rendre un avis motivé, dans les 3 mois du jour où il a été saisi selon la charte FFSA, dans les 6 mois selon celle du Gema. S'il s'agit d'un litige couvert par la charte FFSA, l'avis ne lie pas les parties : l'assuré comme l'assureur conservent le droit de porter le litige en justice. En revanche pour les litiges couverts par la charte du Gema, si l'avis vous est favorable, il s'impose à la mutuelle. Mais si le médiateur lui donne raison, vous restez libre de porter l'affaire en justice.

Vos démarches

Déposez une réclamation écrite auprès de votre assureur. En cas d'échec, vous devez ensuite adresser votre réclamation au service clientèle de votre assureur. Ce n'est qu'après avoir épuisé toutes les procédures internes de règlement des litiges que vous pourrez saisir le médiateur : votre compagnie doit vous fournir ses coordonnées – figurant normalement aux conditions générales de vos contrats – ou écrivez au service Médiation assurances qui vous orientera vers le médiateur compétent. Pour le saisir, il suffit de lui envoyer un courrier dans lequel vous joindrez les pièces du dossier en votre possession (notamment, vos précédents échanges de courrier).

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/…

Monsieur le Médiateur des assurances,

Je suis en litige avec mon assureur, la compagnie……. (voir le contrat d'assurance ci-joint).

En effet, j'ai été victime d'un cambriolage le …/…/… alors que j'étais à l'étranger. Je n'ai donc découvert les faits qu'à mon retour en France, le …/…/… . J'ai immédiatement porté plainte et déclaré le sinistre à mon assurance.

Mais la compagnie ……. refuse de me garantir et prétend que j'ai déclaré le sinistre tardivement.

En dépit de plusieurs courriers échangés, mon assurance et, en dernier lieu, le service réclamation, reste sur sa position. Il est pourtant établi que M. ……., mon voisin de palier qui a découvert le cambriolage, n'a pas pu me joindre. C'est donc à tort que la compagnie …… refuse de prendre en charge le dommage que j'ai subi.

C'est la raison pour laquelle je vous remercie de bien vouloir faire connaître votre avis sur ce litige.

Je me tiens bien entendu à votre disposition pour tout complément d'information et vous prie de croire….

Veuillez agréer…

Signature

PJ : contrat d'assurance, courriers, témoignages…

Si le litige persiste…

Si le médiateur ne vous donne pas satisfaction

Ou si la compagnie d'assurances ne se plie pas à l'avis du médiateur qui vous est favorable, vous pouvez saisir le tribunal compétent. Mieux vaut le faire dans les 2 ans suivant le sinistre, même si le recours à la médiation suspend ce délai.

Elle est pour Pierre, celle-là !

CFTC Continental # N°1

Elections professionnelles chez Continental à Sarreguemines

La CFTC conforte et améliore sa position de premier syndicat sur le site de Continental Pneus. En attendant les résultats officiels, la représentativité passe à presque 33,30 % et ce sont carrément 12 délégués élus, haut la main (soit 2 de plus qu'en 2013), qui seront au service des adhérents et des salariés sur le terrain.

C'est une très belle victoire que le Président Jacques SIEBERT dédie en tout premier à notre regretté Pierre RUBECK.

Une belle victoire qui récompense le travail et l'engagement de toute une équipe qui s'est investie à fond pour défendre tous les salariés, pour améliorer les conditions de vie au travail, pour maintenir et obtenir de nouveaux acquis sociaux, pour négocier et obtenir des augmentations salariales de haut niveau.

Le Président Jacques SIEBERT remercie tous les électeurs qui ont reconnu l'investissement de la CFTC pour les salariés de la CONTI et remercie toute son équipe pour son engagement et pour tout le travail effectué.

Mais il ne faut jamais baisser la garde et, tout en gérant au mieux la nouvelle donne avec les ordonnances gouvernementales, l'objectif restera toujours de défendre et d'accompagner nos adhérents ainsi que l'ensemble des salariés de Continental à Sarreguemines pour aller le plus loin, le plus longtemps et dans les meilleures conditions possibles.

Vive la CFTC !

CFTC Continental Sarreguemines

Séminaire CFTC SANOFI

Le séminaire CFTC SANOFI s'est déroulé du 20 au 23 juin 2017 à Magny le Hongre permettant à plus de 70 délégués de l'ensemble des activités du Groupe Sanofi reparti sur l'hexagone de se rencontrer et de participer à de nombreux travaux et présentations.

Dès le premier jour, le ton était donné avec Isabelle DUHART du cabinet APEX-ISAST sur les nouvelles règles concernant les élections professionnelles et ses nouveautés (Parité, Contentieux etc.…). Une longue journée très animée qui a montré qu'il n'est jamais inutile de « réviser » les modalités de scrutin, nombres et compositions des collèges, communication syndicale etc.…

Le lendemain matin, Nicolas CAUCHY du cabinet SECAFI, a déroulé un exposé remarquable sur la loi travail ; nouvelles règles sur les accords collectifs, emploi et licenciement économique, évolution au sein des branches professionnelles, modification en cas d'inaptitude etc.… Le tout suivi d'une présentation et d'un débat animé sur les propositions en cours concernant la nouvelle loi MACRON.

En milieu de matinée, l'intervention claire et précise de Jean-Paul NICOLAS (DS Vitry- Recherche) et Lionel VIEIRA (DS Pasteur Marcy) sur notre régime de frais de santé, prévoyance et dépendance puis nos systèmes de participation, intéressement et abondements a retenu toute notre attention. Avec une grande nouveauté ; en effet, Lionel nous a fait son top discours en visioconférence à l'aide d'un film enregistré. Quelle originalité et quelle modernité !! vive les jeunes !!

Le Vendredi matin, Pascal FREMONT, animateur CFTC à la branche pharmaceutique, a dressé un éventail circonspect des négociations au niveau du LEEM.

Francis OROSCO, Président de la CFTC-CMTE, a suivi diverses présentations et a apporté des précisions sur différents domaines. Il a présenté les formations fédérales de 2017 et 2018. Puis, il nous a conviés au Forum des 8 et 9 novembre 2017 en insistant sur la présence des jeunes. **Le « renouveau », c'est pour aujourd'hui !** Il a su aussi trouver les mots pour rassurer et redire toute sa fidélité et son appui au Groupe Sanofi.

Christian BILLEBAULT fit le point sur la représentativité CFTC Sanofi ; les résultats ont confirmé notre progression : 19,08 % en juin 2017 vs 18,15 % en 2016 dans un Groupe de 27000 salariés en France sur près de 40 sites. Le challenge reste ouvert pour un objectif de dépasser les 20 %.

Le moment le plus difficile fut abordé par Francis LOBBE ; son départ en pré retraite et son ''au revoir" a entrainé une émotion intense dans notre assemblée. Francis était Coordonnateur Adj CFTC depuis 14 ans et a eu de nombreux postes : DS, DSC, membre du Bureau du Comité Groupe France, du Comité Européen, élu aussi bien CE que DP etc..… J'ai vu des larmes et j'en suis fier ; il a constamment apporté son soutien à l'ensemble des équipes et nous profitons de cette lettre ouverte pour lui souhaiter bon repos et une belle vie de Tamalou !!!

Merci à tous nos congressistes et intervenants qui ont su par leur implication faire de ce rendez-vous un lieu d'échanges constructifs.

Christian BILLEBAULT
Coordonnateur CFTC
groupe Sanofi

Francis LOBBE
Coordonnateur Adjoint CFTC
groupe Sanofi

Bernard FIALON nous a quittés

L'Association des Mineurs Retraités et Veuves CFTC de la Loire est en deuil.

C'est avec une profonde stupeur et une immense tristesse que nous avons appris le décès de notre ami et Président Bernard FIALON. L'église de Roche la Molière dont il était originaire était trop petite pour contenir toutes les personnes qui avaient tenu à lui rendre un dernier hommage et témoigner leur sympathie à sa famille. Nombreux étaient les représentants des différents organismes auxquels il a participé, apportant généreusement son concours ou son soutien, car il ne savait pas dire non quand on faisait appel à lui. Le Conseil de notre Association tient à remercier tous ceux qui se sont manifestés par leur présence ou témoignage amical de reconnaissance. Merci à tous nos amis du Centre Midi, venus nombreux se joindre à nous, et à tous ceux qui ne pouvaient être présents et qui se sont unis à nous par la pensée, car ils savent le vide que va créer son absence. Qu'ils nous excusent de ne pas tous les citer : l'UNAR dont il fut un temps le trésorier, ainsi que l'ANGDM, la Fédération CMTE et le Secteur Mines. Nous pensons également au Conseil de l'UD42, dont il fut Président avant de prendre la responsabilité de notre Association.

Il est toujours resté fidèle à la CFTC et à ses valeurs Chrétiennes. Nul doute qu'il nous manquera lors des prochaines manifestations de notre Association et notamment la fête de Sainte-Barbe qu'il aimait maintenir pour garder le souvenir de nos anciens Mineurs. Nous avons une pensée pour son épouse Agnès, décédée le 19 Mai 2017, elle qui participa activement au bon déroulement de notre Assemblée Générale, le 11 Octobre 2016, en l'absence de Bernard, hospitalisé. Qu'ils restent tous les deux toujours présents dans nos mémoires.

Le Bureau de l'Association

hommages aux victimes de la mine

Le samedi 30 septembre 2017, a été commémoré, le 41ème anniversaire de la catastrophe du Puits Vouters à Merlebach. C'est sous une fine pluie que se sont rassemblés, devant la stèle, les familles, les anciens mineurs, la Fédération des mineurs et sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg, les responsables syndicaux et les élus locaux. Patrick NEU, Président de la Fédération a égrainé les noms des 16 victimes restées au fond de la mine ce 30 septembre 1976. Ils avaient entre 19 et 46 ans !

Après une minute de silence et le dépôt de gerbes, Pierre LANG, Maire de Freyming-Merlebach, a annoncé dans son discours qu'une réflexion était menée au sein du Conseil municipal, afin de pérenniser le site du Puits Vouters, pour que jamais on n'oublie le sacrifice de nos mineurs.

C'est dans cet esprit que le lendemain, dimanche 1er octobre, à Forbach, un hommage a été rendu à tous les mineurs qui ont perdu la vie dans l'exercice de leur travail. Après une messe, un dépôt de gerbes a été effectué au monument aux morts de la mine devant l'hôtel de ville.

Le souvenir restera toujours présent. GLÜCK AUF !

Martine ULTSCH

à Lens

Une formation CE s'est déroulée à Lens du 6 au 8 septembre 2017.

Celle-ci était animée par Maurice STELLA et a traité les thèmes suivants :

- Modalités de l'élection du CE
- Les attributions du CE
- Le fonctionnement
- Les moyens alloués
- Le statut protecteur

Dix stagiaires ont participé activement à ce stage.

La Loi Travail a été abordée. Les militants et adhérents présents ont exprimé une certaine crainte quant à l'écoute et à la proximité du terrain de nos dirigeants confédéraux.

à Avignon

Une formation élections professionnelles s'est tenue à Avignon du 21 au 22 septembre 2017.

14 stagiaires ont participé à ce stage animé par Natalie FRAZIER.

Plusieurs points ont été abordés pour préparer au mieux les élections.

Mais la grande inquiétute reste les ordonnances et les décrets de la Loi Travail.

Affaires à suivre...

Bonne chance aux équipes du nucléaire pour leurs élections.

à St-Maurice sur Moselle

La formation « Communication orale » s'est tenue à St-Maurice sur Moselle du 27 au 29 septembre. 10 stagiaires ont participé à la session animée par Brigitte STEIN.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Prendre conscience des caractéristiques d'une situation de communication
- Développer son aisance relationnelle
- Mettre la communication au service de son action syndicale

La formation fut très animée et tous les sessionnaires ont participé activement aux jeux humoristiques qui rentraient dans le cadre des thèmes.

Encore merci à tous d'avoir joué le jeu.

Ps : *pour tous ceux qui aiment la montagne et l'air pur et qui ne dépriment pas du manque de réseau, inscrivez vous pour 2018. Notre Président fédéral et notre trésorier seront de la partie.*

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 inscrits, merci de prévenir le plus rapidement possible le Secrétariat Formation de votre absence.

Nous comptons sur vous !

Joseph MUNICH
Patrice UREK

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.

Plan de formation 2018

Janvier 2018

du 10 au 12/01/2018
FORBACH
FIME

Février 2018

du 7 au 9/02/2018
Fédération PANTIN
Elections professionnelles

Mars 2018

du 7 au 9/03/2018
DIJON
C.E. Base

Avril 2018

du 11 au 13/04/2018
NIEDERBRONN
D.P.

Mai 2018

du 2 au 4/05/2018
BERCK
Développer sa section

Juin 2018

du 30/05 au 01/06/2018
BARCARES
DS RSS

Septembre 2018

du 26 au 28/09/2018
ST-MAURICE S/MOSELLE
Communication orale

Octobre 2018

10 au 12/10/2018
NIEDERBRONN
CE Approfondissement

Novembre 2018

du 14 au 16/11/2017
DIJON
FIME

Décembre 2018

du 5 au 7/12/2018
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

Pour les adhérents Retraités de la Fédération CFTC-CMTE

RAPPEL !

Ce service est compris dans votre cotisation. Pensez à renseigner l'Association en lui indiquant votre adresse mail et votre numéro de téléphone. Vous pourrez consulter le site une fois que votre profil sera créé.

Pour ce faire, contactez :

«Avantages Culture et Loisirs»
15 rue de la Grande Boucherie
67600 SÉLESTAT
03 67 09 14 36
avantages.culture.loisirs@numericable.fr

Pour les retraités ne possédant pas de connection internet, il est possible d'acheter les prestations par téléphone.

Syndicat CFTC La Vie à Défendre

AVANTAGES CULTURE LOISIRS

Des avantages Comité d'Entreprise pour tous !

Des évènements sur toute la France : spectacles, concerts, théâtre, cinéma, parcs d'attractions...

www.avantage-culture-loisirs.fr

Exemples de billetterie à tarifs réduits !

Famille des parcs d'attractions	Prix public	Prix ACL
EUROPA PARK	47 €	40.50 €
DISNEYLAND Adulte	75 €	55 €
FUTUROSCOPE Adulte	46 €	32 €

Famille des cinémas	Prix public	Prix ACL
UGC FRANCE	11.20 €	7.40 €
MEGA CGR FRANCE	9.60 €	6.90 €
KINEPOLIS FRANCE	11.25 €	6.75 €
GAUMONT PATHE - Ciné ACCES	10.80 €	8.50 €

Famille des musées	Prix public	Prix ACL
MUSEE GREVIN	21.50 €	15 €
CENTRE POMPIDOU-METZ	14 €	6 €

Exemples de bons d'achat	Prix public	Prix ACL
CORA	30 €	28.50 €
DARTY	100 €	93 €
KADEOS	50€	46 €

Partenariat ACL - Toutes les informations sur notre site internet

COLUMBIA SPORTSWEAR Schiltigheim Outlet
Remise de 30% + 20 % supplémentaire pour les adhérents ACL toute l'année au magasin Columbia Outlet Schiltigheim (Strasbourg).

DISTRI PARFUM
Tarifs exclusifs ACL pour vos achats de parfums allant jusqu'à -70% de réduction.

MSC Croisières
- 10% de remise* sur l'ensemble des croisières individuelles de MSC Croisières.
- 5% sur l'ensemble des options (Transports, transferts, forfaits boissons).
- Remise cumulable avec toutes les promotions individuelles.

Tarifs en vigueur au jour de l'édition de la plaquette et pouvant varier selon les fournisseurs. Consulter le site internet qui dispose des tarifs mis à jour.

www.avantage-culture-loisirs.fr

Notre catalogue prestations au complet sur notre site internet