Fédération CFTC CMTE

Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°87 Novembre-Décembre 2017 - Prix 1€

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

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

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.

Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

Voilà, l'année 2017 vient de se terminer en laissant des traces Irréversibles dans notre fonctionnement au quotidien et dans nos esprits.

Petit historique :

- **31 mars**, la Direction générale du travail annonce les chiffres de représentativité de chaque organisation syndicale où, grâce à votre travail et votre implication quotidienne, la CFTC est gratifiée de 9,49 % en légère progression.
- **14 mai**, élection d'un nouveau Président de la République qui annonce de profondes réformes au sein de notre pays, dont la réforme du code du travail par ordonnance, la réforme de la formation professionnelle, de l'Unédic, des retraites et j'en passe.
- **31 août**, Le premier Ministre et la Ministre du Travail dévoilent l'intégralité du contenu des cinq ordonnances qui fixent le fonctionnement et les objectifs de la réforme profonde du code du travail.
- **1er septembre**, grosse frustration de l'ensemble des travailleurs après avoir pris connaissance du contenu des cinq ordonnances ; fusion des IRP, création du CSE, suppression des CHSCT et j'en passe.
- **Du 1er avril au 31 décembre**, parution des décrets explicatifs de ces cinq ordonnances auxquelles nous allons devoir nous adapter rapidement, afin de pouvoir continuer à défendre les intérêts de l'ensemble des salariés que nous représentons.
- **8 et 9 novembre**, la Fédération a organisé son Forum mi-mandat où le Conseil fédéral a eu la joie d'accueillir plus de 200 délégués issus d'une grosse partie de nos syndicats que couvre notre Fédération. Ces deux jours nous ont permis d'aborder un grand nombre de sujets dont la réforme du code du travail, la formation professionnelle, la dépendance, la suppression des CHSCT, l'inaptitude au travail et une table ronde organisée par les jeunes, qui nous ont montré leur motivation à faire évoluer le syndicalisme et l'attachement qu'ils ont pour la CFTC. Mais je ne vous en dis pas plus, vous aurez le plaisir de lire l'article que Martine a rédigé suite à ce Forum.

Depuis le début de l'année, la Fédération CMTE s'est organisée, afin d'avoir un suivi de l'ensemble des élections professionnelles dans nos établissements en travaillant parallèlement sur le logiciel MARS (logiciel du Ministère du Travail) et le logiciel CFTC suivi des élections. Une présentation a été faite lors du Conseil fédéral de décembre par Eric SEKKAI et Pierre CARRIE (vice-président en charge du suivie des élections professionnelles), qui nous a montré les axes de progrès que nous devrions avoir dans les entreprises que couvrent certaines branches professionnelles.

Afin que la Fédération CMTE puisse avoir un suivi concret des élections professionnelles, il devient urgent que nos délégués syndicaux prennent l'habitude de nous faire remonter une copie des Cerfa que les services RH doivent remettre aux organisations syndicales suite à chaque échéance électorale.

Je vous rappelle que nous avons mis en place une adresse mail dédiée :
cerfa-election@cftc-cmte.fr

Alors n'hésitez pas, Cher(e)s Ami(e)s, à utiliser cette adresse mail, qui nous aidera à faire le suivi complet de la mesure de représentativité CFTC sur le cycle qui a débuté au 1er janvier 2017 pour les quatre prochaines années.

Je vous souhaite à toutes et à tous une très belle année 2018, que cette dernière vous apporte santé, réussite, joie ainsi qu'à vos familles et vos proches.

La Fédération CFTC-CMTE continuera à vous épauler quotidiennement tout au long de cette nouvelle année, afin de valoriser vos actions au sein de nos entreprises en continuant à développer la CFTC.

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

Le mot du Président - p. 3
Le dossier du mois - p. 4-11
- Le Forum mi-mandat

Actualités sociales - p. 12-13
- ENGIE et sa stratégie du 3D

Des Chiffres et des Dettes - p. 14-15
Le Billet d'humeur - Brève p. 16
L'avis des nôtres - des autres p. 17
Europe International - p. 18
Les Infos Utiles - p. 19 à 23
- Le télétravail
- La réforme du régime AGIRC-ARRCO
- des lettres pour régler vos litiges

La vie du mouvement - p. 24 à 26
- Hommage à Pierre RUBECK
- La CFTC-CMTE sur le terrain
- AG du Secteur Mines
- Les Mineurs de Lorraine en séminaire
- Formation fédérale
- Plan formation 2018

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
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 :
1er trimestre 2018
Imprimerie Sarregueminoise
Chemin des Tuileries - Route de Nancy
BP 20004 - 57211 SARREGUEMINES Cedex
03 87 98 07 37

Forum mi-mandat 2017, une réussite !

La Fédération CFTC-CMTE a organisé, les 8 et 9 novembre 2017, son traditionnel Forum mi-mandat à l'Hôtel Forest Hill de Paris LA VILLETTE.

Près de 200 militants et responsables syndicaux ont assisté à cet événement. Cette participation massive démontre l'intérêt grandissant des syndicats de base pour leur Fédération.

Les travaux débutent le 8 à 14 heures avec le discours de bienvenue du Président fédéral, Francis OROSCO. Il accueille chaleureusement tous les participants, les intervenants extérieurs et les partenaires. Il rend hommage à tous ceux qui nous ont quittés depuis le congrès de 2015, notamment Pierre RUBECK, Président du Secteur Chimie et Vice-Président de la Fédération, Catherine MONTANYE, assistante de la Fédération, Bernard FIALON, du Secteur Mines, et appelle l'assistance à observer une minute de silence.

Après quelques mises au point d'ordre logistique, Francis présente l'ordre du jour de ce Forum qui, en dehors des points habituellement traités, est composé de l'intervention du cabinet SECAFI, de quatre tables rondes menées par les secteurs ainsi qu'une table ronde « jeunes ». Il présente les deux modérateurs qui animeront les débats ; Christian BILLEBAULT pour l'après-midi du 8 et Yann CHAUCHEPRAT pour la matinée du 9.

Christian BILLEBAULT, le «ring master» (monsieur loyal) et Président du Syndicat SANOFI, se présente et passe la parole à Pascal PROUFF, Secrétaire général de la Fédération, pour le rapport d'activité de mi-mandat.

Rapport d'activité...

Pascal, fait lecture de la motion d'orientation du Congrès de Berck ainsi qu'un tour d'horizon des faits marquants de ces deux dernières années.

La Fédération a vivement réagi, notamment lors des actes terroristes qui ont déferlé sur le pays. Elle a soutenu les citoyens grecs et s'est impliquée au travers de nombreux communiqués. Elle a également conforté sa place à la Confédération avec deux élus au Conseil confédéral et un élu au Bureau.

Pascal rend hommage à Pierre RUBECK, un homme de convictions, qui, en 20 ans de syndicalisme CFTC, a marqué le mouvement et la CMTE. Son décès brutal, le 8 décembre 2015, a touché au cœur une famille entière et la Fédération pense très fort à elle. Nous ne l'oublions pas. C'est Eric SEKKAI qui l'a remplacé à la tête du Secteur Chimie et à la Vice-Présidence de la Fédération.

L'année 2015 a laissé des traces au travers des nombreuses réformes comme la formation professionnelle, les IRP, la loi relative au dialogue social, la loi Macron, la réforme des branches professionnelles, la loi sur la transition énergétique, qui ont impacté les salariés tout comme les entreprises. La Fédération n'a pas manqué de réagir sans langue de bois au travers de communiqués et dans ses supports de communication comme La Comète et le site internet. Elle a prêté une attention particulière à ses 36 branches professionnelles avec la tenue de réunions trimestrielles des animateurs de branches. Le cabinet d'expertise et protection juridique SOLUCIA est venu épauler la Fédération et ses militants.

L'année 2016 fut l'année de la représentativité et de la loi travail. La Fédération a soutenu ses syndicats dans ce combat.

Elle a connu des remaniements au sein de son personnel avec le départ de Soraya KERKAR et l'arrivée de Cleo CAILLE en tant qu'assistante de Francis OROSCO, mais également le décès de Catherine MONTANYE, à qui il rend hommage. Des remaniements ont aussi eu lieu au sein du Secteur Energie et du Secteur Textile.

Des mesures ont été prises afin d'optimiser le fonctionnement de la Fédération. Son adhésion à « Avantages Culture Loisirs » a permis aux adhérents retraités de bénéficier d'un Comité d'Entreprise, depuis le 1er janvier 2017. Cette adhésion est comprise dans la cotisation syndicale.

Lors des élections TPE, la Fédération n'a pas eu à rougir de ses résultats avec 8,70 %. 15 branches ont acquis leur représentativité avec 8,65 %, lors de la mesure de représentativité de mars 2017, et la CMTE reste mobilisée auprès de ses secteurs et branches pour améliorer ces scores et regagner la représentativité dans 4 ans là où elle a été perdue.

Après un rapport complet de l'activité fédérale, Pascal passe le micro au « ring master » Christian BILLEBAULT pour l'annonce du prochain point à l'ordre du jour.

Bilan financier...

Il s'agit du point financier de la Fédération, qui devait être présenté par le Trésorier, Eric GROH. Francis OROSCO excuse Eric, qui ne peut être présent pour raison de santé, et donne la parole au Trésorier adjoint, Joseph MUNICH.

Joseph présente ce point d'étape depuis le congrès de 2015, avec l'appui de Francis, au travers de graphiques et camemberts. La mise en place du logiciel comptable CEGID facilite la gestion qui se fait en liaison directe avec l'expert-comptable. Il fait une présentation détaillée des recettes et dépenses. En ce qui concerne les cotisations, celles-ci peinent à se maintenir du fait d'un contexte mondial difficile impactant les entreprises et causant de nombreuses fermetures, en particulier dans l'industrie. Toutefois, la situation n'est pas encore catastrophique avec près de 9000 adhérents à la CMTE. Il remercie Eric pour le travail effectué, en particulier pour ce Forum.

Formation fédérale...

Joseph poursuit en tant que responsable de la Formation. Il remercie Patrice UREK, son adjoint, et Michèle BENZAKEN, son assistante, pour leur collaboration. Il présente l'équipe des formateurs qui mettent leurs compétences à la disposition de la Fédération. Depuis le dernier Congrès, 36 formations ont été réalisées avec 380 stagiaires ; elles connaissent un succès grandissant. Le 1er stage de 2018 est pratiquement complet. Il note toutefois un bémol pour les formations DS – RSS qui peinent à trouver des stagiaires, un petit effort est à faire. Quelques modifications interviendront sans doute au courant de l'année sur le plan formation 2018. Joseph met l'accent sur l'importance pour tout nouvel élu de participer à une formation FIME (Formation Initiale Mandatés et Elus), « **afin d'apprendre à connaître notre belle CFTC** ».

Activité politique...

Dans la foulée, le Président fédéral présente l'activité politique de la Fédération ; une Fédération en pleine évolution qui a débuté dans la mandature précédente sous l'impulsion d'Olivier PAULET, et qui poursuit sa progression.

Francis OROSCO a souhaité, dans un contexte politique difficile, tenir ce Forum en huis clos, sans intervenants de la Confédération, afin de pouvoir débattre sans retenue des sujets qui fâchent, notamment les ordonnances. Il revient sur les remaniements au sein de certains secteurs, notamment le Secteur Energie dont Isabelle GUGLIELMACCI a été élue Présidente, ainsi que le remplacement de Paul FIASCHI à la Présidence du Secteur Textile par Béatrice ORDONNEAU, celui-ci ayant fait valoir ses droits à la retraite. Avec des femmes élues à la présidence de deux secteurs sur quatre, la Fédération donne un bel exemple de parité.

Francis met l'accent sur la formation fédérale qui est d'une importance capitale pour les nouveaux élus et militants. La Fédération est à l'écoute de ses syndicats et peut organiser des stages supplémentaires lorsque cela s'avère nécessaire. Le pôle formation a beaucoup évolué, et il faut saluer Joseph MUNICH, Patrice UREK et Michèle BENZAKEN pour leur travail.

En ce qui concerne la communication fédérale, il subsiste des lacunes. L'information n'arrive pas toujours à tous les niveaux, elle doit être à double sens. Il faut faire remonter la communication des entreprises, afin qu'elle puisse être exploitée au niveau fédéral. La mise en place d'un mailing vers les syndicats devra permettre une plus grande fluidité de l'information sur les sujets d'actualité auxquels la Fédération est amenée à réagir.

La représentativité, depuis la loi de 2008, est devenue le nerf de la guerre. La prise de conscience de l'importance de la conforter n'a pas été immédiate. La Fédération est directement impactée au niveau de ses branches professionnelles pour lesquelles les 8 % ne sont pas atteints. En effet, sur les 36 branches professionnelles, 12 ont été perdues avec très peu de voix manquantes, d'où l'importance de faire remonter impérativement des copies des CERFA à la Fédération, afin d'effectuer un contrôle. Le suivi des résultats est capital pour conserver et regagner la représentativité aux prochaines élections là où elle a été perdue. Ce message doit passer auprès de tous les syndicats. A l'avenir le combat doit être mené au sein des entreprises plus que dans les branches professionnelles.

La CFTC Continental Sarreguemines est un exemple de réussite avec un résultat en constante amélioration, une équipe soudée mise en place par Pierre RUBECK a repris le flambeau avec brio. C'est un exemple à suivre et une preuve qu'il ne faut jamais baisser les bras et rester au plus près du terrain.

La CMTE a pris des responsabilités au bureau et au conseil confédéral, notamment Francis, qui ne parle pas la langue de bois et ne dit pas oui et amen à tout, bien au contraire, les choses sont dites lorsqu'elles doivent être dites. Des sujets importants sont sur la table des négociations et il est important que la Confédération tienne compte de l'opinion des Fédérations.

Une Fédération en pleine évolution !

La Fédération CMTE est en pleine évolution et celle-ci se fera avec ses syndicats. Une réorganisation est d'ores et déjà en cours pour plus d'efficacité et de fonctionnalité, notamment dans le Textile où 43 petits syndicats ont été regroupés en un seul.

Ce Forum, avec près de 200 participants, est une preuve de cette évolution et de l'intérêt grandissant des syndicats pour leur Fédération.

Christian BILLEBAULT appelle tous ceux et celles qui oeuvrent pour sa construction, à monter sur l'estrade pour une photo de groupe.

Les partenaires...

Il appelle ensuite les partenaires à venir se présenter :

Pour MUTEX, Mario STERI et Beatrice QUETIER, dans le domaine de la santé, la prévoyance et les gros risques.

Pour HUMANIS, Christophe JUSTE et Corinne LAMARCQ, dans le domaine de l'épargne salariale, mais aussi la protection sociale.

Pour KLESIA, Francis DANTEC, dans le domaine de la protection sociale, prévoyance, santé et retraite.

Pour ACL (Avantages Culture Loisirs), Jean-Luc ROQUE et Stéphanie MOSSER, association créée dans le domaine culturel, comité d'entreprise pour tous.

Pour le Groupe UP (anciennement Chèque Déjeuner), Eric VAILLANT, société coopérative de gestion des avantages sociaux dans les entreprises.

Le Cabinet SECAFI...

Après la pause, le « ring master » présente les intervenants du cabinet SECAFI, Alexandre ISSAC, Nicolas CAUCHY et Olivier CADIC (de gauche à droite p.7), sur les ordonnances, les décrets et la loi travail.

Il nous est impossible de détailler ces sujets dans cet article, tant l'exposé d'Olivier CADIC, juriste du Cabinet Atlantes et spécialisé en droit du travail, a été technique et exhaustif.

Pendant près de deux heures, trois thèmes ont été traités :

- Le CSE (Comité social et économique).
- Les négociations d'entreprise.
- Les ruptures collectives de contrats de travail.

Olivier CADIC invite les personnes intéressées à se rendre sur le site SECAFI www.secafi.com où des vidéos d'interventions précédentes sont accessibles dans l'onglet publications. Des documents seront mis en ligne au fur et à mesure de l'avancée des travaux et de la publication des décrets.

Il explique ce que sont les « ordonnances ». Légiférer par ordonnance signifie que le parlement délègue au gouvernement la possibilité de construire la loi à sa place. Pour ce faire, la Loi d'habilitation a été votée l'été dernier.

Après une première étape de consultation des organisations syndicales, 5 ordonnances ont été publiées au journal officiel, le 23 septembre 2017. Ces ordonnances sont consultables sur le site du Journal officiel https://www.legifrance.gouv.fr/affichJO.do .

Les plus importantes sont :

- La réforme du dialogue social
- La réforme de la négociation collective
- La sécurisation des relations professionnelles

Ces ordonnances deviennent une loi et entrent dans le code du travail au moment de leur ratification par le parlement.

La mise en place du CSE se fera dans les structures à compter de 11 salariés et induit la disparition des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT, sans possibilité de négociation afin de garder les instances actuelles en l'état. Il subsiste toutefois une similitude, par rapport à l'ancien mode de fonctionnement, pour les structures entre 11 et 50 salariés. Au-delà, le mode de fonctionnement s'apparenterait à celui du comité d'entreprise, mais pas sur les attributions. Au 1er janvier 2020, toutes les entreprises de plus de 11 salariés seront passées en CSE.

Olivier CADIC a d'ores et déjà pu répondre à de nombreuses questions sur le CSE.

Le deuxième chapitre de cet exposé concerne la négociation.

La généralisation des accords majoritaires :

Les Accords majoritaires entrés en vigueur au 1er janvier 2017 portent sur la durée du travail, les congés et les jours fériés. La généralisation des accords majoritaires pour tous les autres accords entrera en vigueur au 1er mai 2018. En ce qui concerne les accords de branches et les accords d'entreprises, les ordonnances modifient la loi travail.

A l'avenir, la négociation collective se fera au plus près du terrain, avec une responsabilité accrue pour les organisations syndicales qui devront se consulter pour la signature ou pas d'un accord qui engagera les salariés sur une période plus ou moins longue. Il est important de prévoir des clauses de revoyure avant la signature. Un bilan d'étape peut être nécessaire entre la direction et les organisations signataires, avec, le cas échéant, la proposition d'un avenant.

Les ruptures collectives de contrats de travail :

La rupture conventionnelle collective est en fait un plan volontaire de départ qui ne figure pas dans la partie licenciement collectif pour motif économique, ce qui exonère la direction d'avoir à justifier d'un motif économique, ni de congé de reclassement pour les salariés ; un retour en arrière dans les années 80 ! C'est une façon de faire baisser la masse salariale, se débarrasser des plus anciens qui coûtent cher -une sorte de départ à la retraite anticipée- et par la suite embaucher des jeunes qui coûteront moins cher. Aux syndicats de prendre la responsabilité de signer ce type d'accord.

SECAFI organise des matinées débat sur tous ces sujets au fur et à mesure de l'avancée de la réforme engagée par le gouvernement (voir sur le site internet SECAFI).

Christian BILLEBAULT remercie Alexandre ISSAC, Nicolas CAUCHY et salue Olivier CADIC pour sa performance de près de 2 heures.

Les tables rondes...

Le Secteur Mines

La première table ronde est celle du Secteur Mines qui a pour sujet la dépendance. Celle-ci est animée par Francis LUCAS et les intervenants sont Raphaël MARGHERITA, Gilbert LECHARDEUR, et Georges PINA. Raphaël MARGHERITA remercie le groupe de travail qui a participé à la rédaction de ce sujet.

La dépendance ou « bien vieillir », est l'enjeu majeur pour les années à venir, avec le vieillissement de la population, elle nous

concerne et nous concernera tous. La loi votée en décembre 2015 englobe tous les secteurs, qu'ils soient médicaux, sociaux et citoyens. Son but est d'améliorer la prise en charge de la perte d'autonomie, mais également de l'anticiper, car les besoins et les attentes évoluent ; l'habitat, les loisirs, la prise en charge médicosociale, le droit au répit pour les aidants. Tout ceci sera financé par la CASA.

Gilbert LECHARDEUR donne la définition de la dépendance ainsi que des chiffres concernant la population touchée et les prévisions pour les décennies à venir. La dépendance signifie, perte d'autonomie qui conduit à l'impossibilité d'exercer les actes essentiels de la vie.

Dans le cadre du financement, Georges PINA explique ce qu'est l'APA (Aide personnalisée à l'autonomie), prise en charge par les Conseils départementaux. Il donne des explications détaillées concernant les critères d'attribution et d'exclusion. Il s'agit là d'une allocation non cumulable avec d'autres allocations, mais qui ne donne pas lieu à récupération sur la succession.

Raphaël MARGHERITA présente l'Action sanitaire et sociale de l'ANGDM, qui prend le relais dans le domaine des aides au niveau du Régime minier, pour les personnes les moins atteintes qui n'ont pas droit à l'APA. Pour bénéficier des prestations de l'ASS, il faut être au régime minier ou à un autre régime, mais la pension principale doit être minière. Il fait un tour d'horizon de toutes les aides possibles pour le maintien à domicile et la vie quotidienne. Des assistantes sociales sont là pour toute demande. Il faut savoir qu'il existe le même genre de prestation dans les caisses de retraites complémentaires et dans certaines entreprises.

Une nécessité vitale est l'aide aux aidants qui est mise en œuvre par l'Agence. En effet, de plus en plus de proches aidants sont épuisés par la tâche. Des solutions peuvent être trouvées pour leur permettre de se reposer, de partir en vacances, tout simplement de faire une pause afin de ne pas craquer, comme c'est de plus en plus souvent le cas. L'adaptation des logements (rénovation et constructions neuves) est également un des points cruciaux pour le maintien à domicile dans de bonnes conditions et retarder au maximum l'entrée en maison de retraite.

Pour conclure, Georges PINA, émet le souhait de la mise en place d'une plateforme commune avec d'autres organismes prestataires, afin de partager les expériences et améliorer la prise en charge de la dépendance, qui devrait être publique plutôt que privée.

Cet après-midi se conclut par quelques moments de repos et un diner en commun.

Yann CHAUCHEPRAT, Délégué syndical central à 3m France, modérateur de la matinée du 9 novembre, lance la suite des tables rondes dès 8h30.

Le Secteur Chimie

Le Secteur Chimie anime une table ronde en deux parties.

La première partie a pour thème le rapprochement et la fusion des branches ainsi que l'impact sur les accords généraux dont ceux liés à la prévoyance. Les intervenants sont Jean-Claude NEU, Franck STAUB, Secrétaire général de la Fédération des cristalleries verreries et Mario STERI.

Jean-Claude NEU, en tant qu'animateur de branches du verre à la main explique la mise en œuvre de la fusion des branches qui s'est faite sur 12 mois, pour aboutir à un accord final. Franck STAUB, détaille la complexité de ce processus de fusion imposée par la Loi EL KHOMRI. Il a fallu « prendre son destin en main » et créer des rapprochements, fusions ; par exemple, entre le vitrail, le chalumeau mécanique, l'union des métiers du verre et le verre à la main, qui comportent des similitudes. Un accord de fusion a été signé en juin dernier et le choix de la convention collective la plus favorable, en l'occurrence celle du verre à la main, permettra d'aboutir, après négociations, à une convention de référence pour tout le monde au 1er janvier 2022.

Mario STERI, qui représente l'organisme de protection sociale MUTEX, met en avant la nécessité d'une prévoyance pour chaque salarié, notamment en cas d'invalidité. 80 % des salariés en France sont couverts, or, 2 millions de salariés ne sont pas encore couverts par un accord de branche, principalement dans les TPE. Il faut généraliser la prévoyance, comme cela a été fait pour la santé.

La deuxième partie de cette table ronde a pour thèmes le Compte personnel d'activité et la formation professionnelle, animée par Catherine BEUDON, Laurent GENY et Eric SEKKAI. Celui-ci effectue un tour d'horizon du DIF et du CPF qui ont précédé le CPA et fait part de son expérience personnelle dans le cadre de la formation professionnelle, plus ou moins concluante.

Catherine BEUDON, responsable emploi formation à l'Union des Industries Chimiques, travaille dans le domaine des compétences, du développement des compétences, des parcours des salariés ainsi que des certifications. Celle-ci donne des informations importantes concernant le parcours à suivre pour une formation professionnelle réussie. Le salarié doit être acteur de son parcours professionnel, mais il a besoin d'un accompagnement dans cette démarche, notamment dans l'entreprise, mais aussi en passant par le FONGECIF, l'APEC pour les cadres et Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi.

Le compte CPF existe, il faut l'activer pour pouvoir l'utiliser ! Mme BEUDON donne des conseils judicieux pour son utilisation. Il est important de faire reconnaître ses compétences, les développer et les valider. Un abondement des heures disponibles est possible en fonction du projet professionnel. Le choix d'une formation doit être effectué à bon escient et générer un réel bénéfice pour le salarié.

Après une courte pause bien méritée, Yann CHAUCHEPRAT présente les protagonistes de la table ronde du Secteur Textile, Béatrice ORDONNEAU, Présidente du Secteur, Dominique JEANNETEAU, Secrétaire général du Secteur, Dorothée PROVOST, ergonome chez SECAFI et Angélique ESCADE, vice-Présidente du Secteur.

Le Secteur Textile

Le thème abordé est celui de l'inaptitude au travail. Dorothée PROVOST fait, dans un premier temps, l'historique de la loi de 1957, où apparaît pour la première fois la notion de travailleur handicapé, à nos jours. Elle donne une définition précise de ce qu'est le handicap, les différents types de

handicaps existant, et la différence entre l'inaptitude et l'invalidité. Elle présente de façon exhaustive le déroulement de la procédure, les droits du salarié, les obligations de l'employeur et les nouvelles ordonnances dans ce domaine.

10 % de la population est handicapée, dont 15 % le sont dès la naissance, et 80 % des handicaps sont invisibles !

Après cet exposé édifiant, la table ronde suivante a pour sujet le dialogue social et les impacts sur les IRP (Instances représentatives du personnel).

Le Secteur Énergie

Cette table ronde est animée par le Secteur Energie, représenté par Isabelle GUGLIELMACCI, Présidente du Secteur, Patrick BIANCHI, Président du Syndicat CFTC du Nucléaire, Pierre CALLEJON et Jean-André GALEYRAND du CEA (Commissariat à l'énergie atomique).

Yann CHAUCHEPRAT, à la demande du Secteur, fait lecture d'une introduction à la table ronde, qui laisse présager des conséquences négatives des ordonnances Macron.

Patrick BIANCHI prend la parole et dénonce avec véhémence la «grande violence» du projet de loi de réforme du code du travail en cours, qui va plus dans le sens du MEDEF que celui des salariés.

Ceux qui mettent en œuvre cette loi scélérate, sont loin du monde du travail et ne connaissent rien du quotidien et des problèmes que rencontrent les salariés dans les entreprises, ni du rôle et des compétences des représentants syndicaux.

Il revient sur la mise en place du CSE et ses conséquences. La fusion des instances représentatives du personnel est une aberration. Il donne des exemples concrets de l'importance capitale des CHSCT et Comité d'Entreprise au sein du CEA. Le syndicalisme de terrain n'est pas une sinécure « **Militer c'est résister** » ! La CFTC s'inspire des valeurs humanistes et pratique un syndicalisme de terrain éloigné des salons. Pour la CFTC, l'humain est et doit rester une priorité !

Yann présente la dernière table ronde, une perspective d'avenir avec le syndicalisme vu par les jeunes.

Les jeunes

Les intervenants, Annelise BERNALICIS de l'ANGDM, Jonathan EHRESMANN et Mustafa BABACAN de Continental Sarreguemines, font leurs premières armes en public avec courage et conviction.

Annelise rend hommage à Hervé FLUET, responsable CFTC à l'ANGDM, qui l'a accueillie en 2012, et grâce à qui elle a adhéré à la CFTC. La CFTC est un syndicat qui met l'humain au premier plan et c'est ce qui l'a motivée à s'investir dans un premier mandat de déléguée du personnel titulaire, et suppléante au CHSCT.

Mustafa est adhérent au Syndicat Continental Sarreguemines depuis 2008. Il est trésorier du Syndicat et a déjà à son actif de nombreux mandats au sein de son entreprise. La CFTC Continental a laissé la place aux jeunes, afin qu'ils puissent faire leurs preuves et assurer la relève. Il remercie les anciens et rend hommage à Pierre RUBECK ; quel plus bel hommage que les excellents résultats obtenus aux dernières élections.

Jonathan est adhérent depuis 2010, il est élu CE, DP, DS et Secrétaire adjoint du Syndicat. Dès les élections de 2013 dans l'entreprise, la volonté a été d'intégrer des jeunes aux postes à responsabilité, un choix qui a été couronné de succès avec un résultat de 29 % et premier syndicat sur 5. Il

honore les responsables du syndicat qui ont fait confiance aux jeunes et évoque avec émotion et tristesse la mémoire de Pierre RUBECK, son ami, qu'il remercie pour la confiance qu'il lui a témoignée. L'équipe des jeunes est une équipe soudée, épaulée par les anciens, qui a acquis son expérience en militant sur le terrain au plus près des salariés. Il rappelle le résultat des élections 2017 de 33,30 %, qui conforte la position de la CFTC dans l'entreprise.

Les présentations étant faites, le premier point de la table ronde est « le syndicalisme vu par les jeunes ». Jonathan donne avec humour la définition du jeune : c'est une personne peu avancée en âge ! Il explique qu'il faut aborder les jeunes dans l'entreprise et leur donner une image positive du syndicalisme et de la CFTC en particulier, afin de changer certaines idées reçues. Mustafa fait un résumé des intérêts des jeunes questionnés dans l'entreprise. Annelise donne des exemples propres à l'ANGDM.

Le deuxième point est d'adapter à toutes les structures syndicales, les moyens de communication modernes utilisés par les jeunes. Il faut se mettre à la page ! Mustafa énumère les différents moyens de communication. Pour gagner en efficacité et ne pas passer à côté de l'information, Jonathan rappelle que la mise en place de l'alerte sms pour signaler un mail est un atout qui a fait ses preuves lors des dernières élections chez Continental. Les réseaux sociaux, notamment FACEBOOK, sont des moyens de communication incontournables, que chaque syndicat devrait mettre en place, pour un suivi instantané de l'actualité. Jonathan met l'accent sur ce lien indispensable avec les adhérents, qui fait qu'un militant peut et doit être disponible même en dehors des heures de travail (le lien « CFTC Continental » sur FACEBOOK). Ces outils de communication modernes le permettent sans pour autant rompre le contact physique, qui doit rester une priorité.

Le troisième et dernier point traite de la manière d'attirer les jeunes à la CFTC. Pour Jonathan, il faut dépoussiérer l'image de la CFTC, qui manque de jeunes à tous les niveaux, et démontrer l'utilité du syndicat au quotidien dans l'entreprise. Un syndicat est géré démocratiquement et les décisions sont prises collégialement dans les conseils syndicaux. Il faut instaurer une relation de confiance avec les adhérents, avoir une vision d'avenir pour la CFTC, mais aussi pour nos entreprises.

Jonathan remercie la Fédération et ses responsables pour la confiance qu'ils leur ont témoignée lors de ce Forum **« Vive les jeunes, vive les moins jeunes et vive la CFTC ! »**.

Il faut saluer ces jeunes qui font preuve d'une grande maturité et d'une volonté féroce de faire avancer la CFTC. Pour une première, devant un public conquis, c'est une réussite et un exemple à suivre !

Francis OROSCO remercie et félicite tous les protagonistes des tables rondes pour le travail accompli, et particulièrement les jeunes pour qui c'était un baptême du feu. Il fait une synthèse de ces deux journées de Forum et constate que pour la première fois le public a été aussi nombreux du début à la fin, ce qui est une preuve de l'intérêt porté aux actions de la Fédération et aux sujets traités. Il est important de préparer le terrain aux jeunes, afin qu'ils prennent la relève pour l'avenir de la CFTC.

Le temps restant est consacré aux questions-réponses, notamment sur le sujet épineux des ordonnances. Francis OROSCO y répond sans langue de bois. Il donne clairement les positions de la Fédération sur le sujet ; celle-ci est à l'écoute de ses syndicats. Il fait passer un message d'unité et de cohésion.

Il insiste sur l'importance de la communication et des efforts à faire pour l'améliorer, hormis la Comète qui fonctionne grâce à Martine. C'est l'objectif principal que se fixe la Fédération pour les mois à venir.

En conclusion de ce Forum, Francis réitère sa fierté de voir une assemblée aussi nombreuse. Il remercie tout le personnel administratif, et particulièrement Cleo, ainsi que tous ceux et celles qui ont contribué à l'organisation et au bon déroulement de ces deux journées.

Il rappelle l'échéance du Congrès fédéral de mai 2019, qui augure d'une participation massive au regard des 200 personnes présentes à ce Forum, et souhaite un bon retour à tous en attendant de se revoir en 2019.

Martine ULTSCH

ENGIE et sa stratégie du 3D :

Dumping social et Dumping fiscal Décomplexés !

Pendant que le Président de la République lutte contre le dumping social en Europe et que le Premier Ministre fait de l'emploi sa priorité n° 1, Engie délocalise son service clients à grande vitesse !

L'énergéticien français met en œuvre son nouveau plan d'économies de 1,2 milliard d'euros. Le Groupe demande sans cesse à ses BU (« Business Unit ») de réduire les coûts de production et, aujourd'hui, cela passe pour la BU «BtoC» par des projets de délocalisations à l'étranger !

Cette décision est antisociale, violente et quelque peu éhontée à bien des égards.

On est loin des promesses et des engagements donnés lors de la fusion de Gaz de France avec SUEZ. Pour rappel, Engie est en charge d'une mission de service public : garantir la fourniture de gaz naturel aux particuliers quel que soit le contexte géopolitique, proposer le tarif réglementé et assurer la gestion des clients en situation de précarité.

L'entreprise semble avoir abandonné ses missions. Après avoir décidé de ne maintenir aucun accueil physique lors de l'ouverture totale à la concurrence en 2007, Engie décide de supprimer certaines de ses fonctions commerciales en France.

Le dumping social recherché vise à contourner ou dégrader les droits sociaux en vigueur pour en tirer un avantage économique !

Historique

- Chez ENGIE, cela fait un moment que l'on ne renouvelle plus les postes de conseillers clientèle devenus vacants, et ce, en catimini, sans réorganisation officielle présentée aux instances représentatives du personnel (Comités d'établissement, Comité Central d'Entreprise).
- Dès 2015, Engie expérimente l'externalisation vers les pays « à bas coûts », au Portugal, au Maroc, et à l'Ile Maurice, sans en avertir les organisations syndicales.
- 2017 : Les délocalisations succèdent aux externalisations, soutenues par l'état actionnaire, qui cautionne le dumping social « par son inaction » ! Le directeur du marché des particuliers a décidé d'intensifier l'externalisation vers des pays encore moins chers : le Cameroun et le Sénégal.
- L'expérimentation de « l'offshorisation » des emplois clientèle évolue en réorganisation ferme et définitive, sans passage dans les Instances représentatives du personnel.
- A ce jour, les mille salariés d'Engie qui travaillent dans les treize centres de relation clientèle en France ne sont pas directement concernés par les délocalisations. Une grande partie de leur activité a déjà été externalisée tout récemment: La part de sous-traitante est de 90%. Des activités de relation clientèle et de vente auprès des particuliers sont déjà réalisées par des prestataires en France à hauteur de 85 %. Le reste est déjà effectué à l'étranger avec un objectif direction de 30 % fin 2017 puis 50 % à très court terme. Cela représente aujourd'hui 700 Emplois à Temps Plein !

La déconstruction des droits sociaux : Un processus long et méthodique !

La direction d'Engie affirme qu'il n'y a pas d'impact sur la satisfaction clientèle. Nous constatons le contraire.

Pour le consommateur, la baisse des prix tant attendue et la qualité de service ne sont plus au rendez-vous. La formation professionnelle des conseillers commerciaux d'autres pays et la productivité qui leur est demandée ne leur permet certainement pas d'apporter la qualité relationnelle et de service « habituels » !

Sourd aux nombreuses réclamations de ses clients (qui finissent secrètement par être traitées par des salariés d'Engie à l'interne de par la complexité des situations) et aveugle à l'image dégradée faisant du groupe gazier le dernier de la classe des fournisseurs d'énergie (enquête de satisfaction CLEE-FNCCR), Engie estime qu'à ce jour, les services assurés depuis l'étranger se sont traduit par «de bons résultats en matière de satisfaction » !

Nous n'osons imaginer que l'entreprise aille encore plus loin. En tout cas elle ne se l'interdit pas dès 2019. Peut-être que la direction commerce d'ENGIE est toujours à la recherche d'un pays où les gens travaillent … gratuitement ! Alors la prochaine étape que nous proposera la direction sera-t-elle un modèle « je travaille pour rien », que nous considérons proche d'un asservissement moyenâgeux ?

Les emplois délocalisés à l'étranger augmentent le nombre de chômeurs en France, particulièrement en régions. Le progrès social n'a plus sa place, il va contre les intérêts du pouvoir de l'argent.

Forts de deux journées de grève à forte mobilisation en cette fin d'année 2017 (50 % et 75 % des salariés concernés) avec tractage sur les marchés et dans les rues en province et de l'assignation en justice de la direction par l'intersyndicale pour non présentation du dossier en IRP, l'Intersyndicale se

bat toujours pour maintenir l'activité clientèle en France, à l'interne mais aussi chez les prestataires localisés sur le territoire national..

Les responsables politiques locaux, sensibles à l'emploi dans leur région, s'associent au mouvement. A l'Assemblée Nationale, des députés interpellent le gouvernement, actionnaire majoritaire du Groupe, qui s'est positionné récemment contre le « DUMPING SOCIAL » et interviennent au sénat.

La presse est fortement sollicitée ! (l'economiste.com, Libération, La Croix, Le Point, l'Express, l'Expansion, Challenges, Les Echos, France soir, Ouest France, ABC Bourse, La Voie du Nord, Notre Temps, La Dépêche.fr, Actu.fr, Le Figaro, Entreprises, le Télégramme, Métropolitain, l'Humanité, Le Parisien, 20 minutes, Médiapart, La Nouvelle République, Miroirs Social, Radio France, Radio Classique, Sud Radio, France Info, France Inter, France culture, RMC, RTL, France 2 TV, BFM TV, France 3 régions …)

L'ensemble des actions de l'intersyndicale est relayée par les réseaux sociaux.

Affirmant que les syndicats ne comprennent rien à rien, la Direction d'Engie se donne bonne conscience en programmant des « réunions de négociations » qui, après quelques rencontres s'avèrent n'être que de la communication bien orchestrée et imposée. Pour preuve, aucune proposition de l'Intersyndicale n'est retenue !

Comment tenir son rôle de **force d'opposition constructive** quand un dirigeant d'entreprise ne vise que la recherche de plus de profits à court terme au détriment de l'emploi et de son rôle sociétal.

Même lorsque les résultats financiers sont au rendez-vous, ce libéralisme idéologique pousse encore les Directions à vouloir toujours plus. Et on nous parle de stratégie ?

La **CFTC** rappelle que libre-échange ne profite qu'a ceux qui ont des biens et services à vendre en situation de concurrence, **ici il s'agit des salariés** !

« *Quand on ne peut revenir en arrière, on ne doit que se préoccuper de la meilleure manière d'aller de l'avant* ». (Paulo Coelho)

Tout cela est bien loin de l'idée que la **CFTC** se fait du monde du travail : l'Entreprise au service de l'Humain… Le combat continue !

Les changements...

Rachat de trimestres 2018 : 1 % de majoration sur les versements au-delà d'un an :

Les assurés âgés de plus de 20 ans et de moins de 67 ans peuvent procéder à un rachat de trimestre au titre des années d'études supérieures et des années civiles validées par moins de quatre trimestres. Dans ce cas, des pièces sont à fournir.

Ils peuvent demander à la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) de régler de manière échelonnée. Si le paiement s'étale sur une période supérieure à un an, les sommes restant dues à l'issue de chaque période de douze mois seront majorées de 1 %, dès le 1er janvier 2018, contre 0,8 % en 2017.

Le taux de majoration applicable est celui de l'évolution prévisionnelle des prix à la consommation, hors tabac, prévu dans le rapport économique, social et financier annexé à la loi de finances. Les retraités concernés sont informés du montant de chaque échéance majorée par leur caisse.

Le taux du livret A est gelé à 0,75 % jusqu'en 2020 :

Le taux d'intérêt du livret A sera maintenu à 0,75 % entre le 1er février 2018 et le 31 janvier 2020. Au total, ce faible rendement aura été servi pendant 5 ans sans la moindre revalorisation, puisque le taux de 0,75 % est en vigueur depuis août 2015.

Compte tenu du maintien du taux du Livret A à 0,75 %, les rendements des autres livrets réglementés ne bougeront pas non plus avant fin janvier 2020. Ainsi, les taux applicables au Livret Bleu et au Livret de Développement Durable (LDD ex- Codevi) resteront, comme le Livret A, fixés à 0,75 %.

De son côté, le rendement du Livret d'épargne populaire (LEP) stagnera à 1,25 %.

Pour le Livret d'épargne entreprise (LEE) et le Compte épargne logement (CEL), la rémunération sera maintenue à 0,50 %.

Cyber-harcèlement à l'école, un numéro d'urgence :

Les brimades autrefois cantonnées à la cour de récréation se propagent à grande vitesse sur Facebook, Instagram, Twitter, Snapchat, par SMS ou par mail. On parle alors de cyber-harcèlement. Pour dénoncer ces agissements, les victimes et les témoins de ces pratiques peuvent composer gratuitement le numéro de téléphone de Net écoute au 0800 200 000.

Vaccins :

Onze vaccins, contre trois actuellement, seront obligatoires pour les enfants qui naîtront à partir du 1er janvier 2018. À la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite, vont s'ajouter coqueluche, rougeole-oreillons-rubéole (ROR), hépatite B, bactérie Haemophilus influenzae, pneumocoque, méningocoque C.

Indépendants :

Le régime social des indépendants (RSI) sera progressivement supprimé pour être confié au régime général à partir du 1er janvier 2018, « avec une phase transitoire de l'ordre de deux ans ».

Les indépendants bénéficieront de deux baisses de cotisations : -2,15 points sur les cotisations famille, et un accroissement de l'exonération des cotisations d'assurance maladie et maternité.

A compter du 1er janvier 2019, les créateurs et repreneurs d'entreprises bénéficieront, sous conditions de ressources, d'une « année blanche » de cotisations sociales, au titre de leur première année d'activité.

Le locataire perdra son HLM si ses revenus dépassent les plafonds :

Dès 2018, les locataires résidant dans un logement HLM situé dans une «zone tendue» devront quitter leur logement, dès lors que leurs revenus dépasseront, pendant deux années consécutives, d'au moins 150 % les plafonds de ressources prévus pour l'attribution des logements sociaux. Actuellement, le seuil de ressources à partir duquel se déclenche la perte du droit au maintien dans les lieux est de 200 %.

Prévue par la loi Égalité et citoyenneté, cette mesure de déchéance du droit au maintien dans les lieux dans le parc social ne s'applique pas aux locataires de 65 ans et plus, handicapés ou à ceux ayant à leur charge une personne handicapée.

Le délai au-delà duquel le locataire doit déménager est abaissé à 1 an et demi (contre 3 ans auparavant). Six mois avant ce terme, le bailleur notifie par lettre recommandée avec avis de réception ou signifie par exploit d'huissier la date à laquelle l'appartement doit être libéré.

Toutefois, si au cours du délai de 18 mois, le locataire justifie au bailleur que ses ressources sont inférieures aux plafonds de ressources requis pour l'attribution des logements financés en PLS, il peut être maintenu dans les lieux.

Pour mémoire : la déchéance du droit au maintien dans les lieux s'applique également en cas de sous-occupation des lieux et à partir de 2018, en cas de défaut de réponse à l'enquête «Ressources» annuelle.

Handicap : pas de TVA à 5,5 % pour les travaux d'adaptation des logements :

Tout comme les équipements et matériels destinés à l'usage des personnes handicapées, le taux réduit de TVA à 5,5 % est applicable aux travaux de rénovation des logements sociaux, lorsqu'ils concourent directement à l'accessibilité et à l'adaptation du logement aux personnes handicapées.

Quant aux aménagements réalisés sur les logements locatifs du secteur privé, depuis plus de deux ans, ils relèvent du taux intermédiaire de 10 % de la TVA.

Pour Bercy, cette différence de taux sera maintenue. «Une extension du champ du taux de 5,5 % irait à contre-courant de l'objectif de réduction des dépenses publiques», explique le ministre de l'Économie.

Le plafond de la sécurité sociale 2018 :

Pour 2018, le plafond mensuel de la Sécurité sociale est porté de 3 218 à 3 311 €, soit une hausse de 1,28 %.

Voici les nouveaux plafonds pour les rémunérations ou gains versés du 1er janvier au 31 décembre 2018 :

- Année : 39 732 €
- Mois : 3 311 €
- Jour : 182 €

Le Plafond annuel de sécurité sociale (PASS) est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales (une partie des cotisations d'assurance vieillesse, contribution au Fonds national d'aide au logement, cotisations aux régimes complémentaires de retraite...) et de certaines prestations de Sécurité sociale.

Le taux horaire du SMIC :

Le taux horaire du SMIC est porté de 9,76 € à 9,88 € à compter du 1er janvier 2018.

La suppression des cotisations salariales maladie et chômage :

Le projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2018 entérine la décision du gouvernement de supprimer en deux temps la cotisation salariale d'assurance chômage qui s'élève aujourd'hui à 2,40 %. En effet, à partir du 1er janvier 2018, la cotisation sera réduite de 1,45 point. Un autre palier sera atteint au 1er octobre 2018, date à laquelle le solde de cette contribution (0,95 point) sera supprimé.

Cette mesure accompagne la suppression de la cotisation salariale maladie (actuellement de 0,75%) qui devrait faire l'objet d'une disposition réglementaire. Cette suppression entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2018.

Ces deux mesures permettent un allégement des prélèvements salariaux à hauteur de 3,15%.

La hausse de la CSG :

La contribution CSG est augmentée de 1,7 point. Cette augmentation concerne les revenus d'activité (salariés et non-salariés) et de remplacement, les revenus du patrimoine, les produits de placements et les sommes engagées ou produits réalisés à l'occasion des jeux.

La contribution sociale sur les revenus d'activité et de remplacement passe ainsi de 7,5 % à 9,2 %, mais se traduit par une augmentation de la quote-part déductible de la CSG qui passe de 5,1 % à 6,8 %. La partie non déductible (2,4 %) de la CSG restera inchangée, tout comme la CRDS de 0,5 %.

Cette hausse ne concerne cependant pas les allocations chômage, les indemnités journalières de sécurité sociale et les pensions attribuées aux retraités bénéficiant du taux réduit de la CSG qui reste respectivement à 6,2 % pour les deux premières et à 3,8 % pour la dernière.

Pour les retraités :

Le taux de la CSG sur les retraites est actuellement de 6,6 % dont 4,2 % déductibles des impôts. Son augmentation de 1,7 point la fait passer à 8,3 % dont 5,9 % déductibles des impôts dès le 1er janvier 2018.

Les retraités dont le revenu fiscal de référence (net imposable) 2016 (année n -2) ne dépassera pas 14 404 € (14 375 € en 2017) pour une part de quotient familial + 3 846 € (3 838 € en 2017) par demi-part supplémentaire seront assujettis en 2018 à la CSG au taux réduit (3,8 %).

Ils ne sont pas concernés par la hausse du taux de la CSG de 1,7 point. Mais ils restent redevables de la CASA à taux plein et de la CRDS.

Bien entendu, les retraités actuellement exonérés de la CSG resteront exonérés de la CSG sur les retraites dues en 2018. Il s'agit des retraités dont le revenu fiscal de référence (net imposable) 2016 (année n -2) ne dépassera pas 11 018 € en 2018 (10 996 € en 2017) pour une part de quotient familial + 2 942 € (2 936 € en 2017) par demi-part supplémentaire.

Un simulateur en ligne pour la taxe d'habitation :

80 % des Français seront exonérés de taxe d'habitation au bout de 3 ans à compter de 2018. Pour permettre aux contribuables concernés de calculer le montant de leur économie, chaque année jusqu'à l'exonération, un simulateur vient d'être lancé sur le site internet des impôts. Pour l'utiliser, il faut se munir du montant de sa taxe d'habitation 2017, de son revenu fiscal de référence ainsi que du nombre de parts qui compose son foyer fiscal. Les personnes mensualisées peuvent bénéficier de la réforme dès janvier 2018, les autres devront attendre l'automne prochain.

www.impots.gouv.fr/portail/node/11605

Gaz : les tarifs réglementés augmentent au 1er janvier 2018 :

Cette hausse sera de 2,4% pour les consommateurs utilisant le gaz pour se chauffer, de 0,7% pour ceux qui utilisent le gaz pour la cuisson, et de 1,4% pour ceux qui ont un double usage cuisson et eau chaude.

Sources : Le Particulier.fr

Même pas un cadre en or...

L'esprit de la loi Alur sur l'encadrement des loyers consiste à limiter l'évolution du loyer d'un logement (constituant la résidence principale du locataire) lors de sa mise ou remise en location (nouveau locataire), ou lors du renouvellement du bail (même locataire). Cette réglementation concerne uniquement les communes situées en zone tendue. Parmi celles-ci, Paris et Lille font l'objet de règles spécifiques.

Or, après Lille, le tribunal administratif de Paris a annulé récemment les arrêtés mettant en œuvre l'encadrement des loyers dans la capitale.

Le tribunal a apprécié que ce dispositif ne pouvait être mis en œuvre dans la seule commune de Paris, sans l'être également dans les autres communes d'île de France.

Ce n'est donc pas le principe d'encadrement du loyer qui a été remis en question, mais bien le périmètre d'application de la loi.

Autrement dit : « *pas de discrimination !* »

Le recours d'un syndicat de propriétaires pourrait donc bien accélérer le processus d'encadrement des loyers, si toutefois l'Etat décide d'étendre le dispositif en expérimentation, à toutes les communes « en tension » en matière de logement.

Quoi de plus normal, que de permettre à un étudiant aux ressources modestes, à un jeune couple, ou une personne âgée, de trouver à se loger dans des conditions financières équitables ?

L'argument du syndicat de propriétaires est qu'un appartement ensoleillé, au 1er étage, ne peut être loué au même tarif qu'un logement de taille identique, au 6ème étage sans ascenseur.

Certes, mais la loi permet une fourchette de prix, donc un plafonnement, qui peut prendre en compte l'environnement immédiat du logement, tout en évitant les abus !

Alors, souhaitons que le gouvernement ait le courage d'aller encore plus loin, dans l'intérêt des français.

Pascal PROUFF

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1314

Brève...

L'Autorité de Sureté Nucléaire considère que l'état de la digue du canal de Donzère-Mondragon, après les investigations et les réparations menées par EDF, permet le redémarrage des réacteurs de la centrale nucléaire du Tricastin.

L'ASN a examiné, avec l'appui de l'IRSN, les éléments transmis par EDF pour justifier la résistance au séisme de la digue du canal de Donzère-Mondragon qui protège la centrale nucléaire du Tricastin. L'ASN considère que l'état de la digue, après les investigations et les réparations menées par EDF, permet le redémarrage des réacteurs d'EDF et a donné son accord pour le redémarrage des réacteurs 2, 3 et 4[1].

Le 27 septembre 2017, l'ASN avait imposé la mise à l'arrêt provisoire de la centrale nucléaire du Tricastin du fait d'un risque de rupture d'une portion de 400 mètres de la digue de Donzère-Mondragon en cas de séisme. Les évaluations montraient que l'inondation qui résulterait d'une rupture de la digue aurait conduit à un accident de fusion du combustible nucléaire des quatre réacteurs de la centrale nucléaire du Tricastin et rendrait particulièrement difficile la mise en œuvre des moyens de gestion d'urgence internes et externes.

EDF a réalisé des renforcements de la portion de la digue concernée, après avoir effectué des reconnaissances géotechniques permettant d'en caractériser plus finement la constitution. L'expertise menée par l'IRSN à la demande de l'ASN sur la digue ainsi renforcée confirme l'absence de brèche en cas de séisme majoré de sécurité (SMS), c'est-à-dire le plus important séisme étudié dans la démonstration de sûreté nucléaire. Elle met toutefois en évidence, dans certaines conditions, des risques de glissements locaux qui, sans remettre en cause la stabilité de la digue, rendraient nécessaire la réalisation de travaux après la survenue d'un séisme. EDF a de ce fait prépositionné des moyens matériels à proximité de la digue, afin d'être en mesure de réaliser les travaux nécessaires au traitement des glissements qui seraient éventuellement constatés après un séisme.

EDF s'est engagée à mettre en place une surveillance renforcée de la digue et a défini les mesures associées. Enfin, EDF prévoit de procéder à un nouveau renforcement de la digue, afin qu'elle résiste au séisme extrême défini dans le cadre des évaluations complémentaires de sûreté menées après l'accident de Fukushima.

https://www.asn.fr/Informer/Actualites/Redemarrage-des-reacteurs-de-la-centrale-nucleaire-du-Tricastin

Diplomatie climatique

Réfléchir avant d'agir...

Pour Francis OROSCO, Président de la Fédération Chimie Mines Textiles Energie (CMTE) et membre du Haut Comité pour la Transparence et l'Information sur la Sécurité Nucléaire, la transition écologique imposée par le gouvernement aura des conséquences irrémédiables : «*ce dossier est complexe et on le voit bien, notre société a quelques difficultés à trouver sa ligne de conduite. Mais il faut bien réfléchir avant d'agir*». Si Francis OROSCO prend acte de la réduction de la part du nucléaire dans la production d'énergie en France imposée par le Gouvernement, il propose de procéder intelligemment et de manière programmée dans le temps, en prenant en compte les personnels employés directement et indirectement pour l'ensemble de cette filière de production d'électricité … « *et sans sacrifier l'industrie en France qui a besoin d'énergie.* » Francis OROSCO développe sa vision sur cette transition qui va être très complexe car multi-nodale. Pour Superphénix 2, par exemple, il explique que définitivement arrêté en 1997, nous n'en sommes actuellement qu'à 70 % de réalisation du démantèlement. En particulier parce que le démantèlement d'une centrale nécessite une filière de recyclage des matériels contaminés et qu'aujourd'hui, cette filière n'est pas au point en France. Il faut donc anticiper avant de fermer. Et de rajouter : « *la CFTC, a ouvert des pistes de réflexion : ainsi pour notre organisation syndicale cette transition écologique ne sera juste (càd qu'elle ne laissera pas de côté les salariés et notamment celles et ceux qui travaillent dans des secteurs qui vont perdre des emplois) que si tous les acteurs (citoyens comme décideurs) fédèrent leurs forces, en incluant dans leurs réflexions : employabilité, formation et reconversion professionnelle* ».

Pour la CFTC, comme l'écrivait P. Mercier dans La Vie à Défendre cet été, « *l'enjeu est de faire de ces défis une opportunité pour l'emploi* ».

Pour aller plus loin : La CFTC et le Réseau action climat 1 ont noté les points essentiels pour ne pas rater ce rendez-vous. Si ce sujet vous intéresse demandez-le.

Laurent GENY

Décalage entre discours et réalité...

A Bonn, Emmanuel MACRON à la COP 23, avait trois minutes pour parler à la tribune… Son discours en a duré plus de quinze. Il a, entre autres, tenu à expliquer la position de la France et sa politique climatique. La France, a-t-il annoncé, «*va fermer toutes ses centrales à charbon d'ici fin 2021, mais ne va pas hâter sa sortie du nucléaire au risque de devoir recourir au charbon*» Une déclaration forte dans un pays, l'Allemagne, qui compte 40 % de charbon dans son mix électrique et qui annonce sortir de l'atome en 2022 (cf : A.S Lechevallier-Parismatch.com du 15/11/18).

Si R. BRUNET sur France24.net, explique qu'avec la lutte contre le réchauffement climatique, E. MACRON a trouvé un sujet qui lui permet de briller sur la scène diplomatique. Sandra FAYOL chargée de campagne climat à Greenpeace France déplore, elle, un rendez-vous manqué avec des annonces d'E. MACRON très insuffisantes et qui n'ont pas été à la hauteur des enjeux discutés. Et elle l'exlique : « *la loi hydrocarbure renvoie la fin de l'extraction de pétrole en France au-delà de 2040 et sa portée a été largement réduite lors du processus législatif par le gouvernement lui-même* ». Pour son O.N.G, le discours d'E. MACRON à la COP23 semble avoir été dicté par les industriels du nucléaire. « *Si la France est en retard sur sa transition énergétique, dit-elle, c'est justement parce qu'elle entretient une dépendance extrême au nucléaire, ce qui a empêché le déploiement des énergies renouvelables sur le marché de l'électricité. La France doit montrer une réelle volonté politique et agir sur les secteurs les plus émetteurs tels que l'agriculture et les transports. Elle doit aussi aborder une approche rationnelle de sa transition énergétique : aujourd'hui, l'obsession nucléaire ne sert en rien le climat. Le nucléaire bloque le déploiement des énergies renouvelables en France, comme en Europe. Et au final, ce blocage de l'essor des énergies renouvelables contribue au maintien du charbon européen et particulièrement en Allemagne* ». Pour elle, il y a un vrai décalage entre son discours et la réalité dans notre pays.

La restructuration d'une importante société pharmaceutique israélienne entraîne des pertes massives d'emplois

Teva, un important producteur de médicaments génériques basé en Israël, a récemment annoncé un plan de restructuration qui va supprimer 14 000 d'emplois sur 55 000 dans le monde entier. Les travailleurs de Teva dans chaque coin du monde sont outrés.

Teva a été en crise avec une énorme dette après l'échec de l'acquisition de 40 milliards de dollars de l'entreprise rivale allergan.

La restructuration aura une incidence négative sur environ 1700 emplois dans différents lieux d'Israël, ce qui signifie que plus ou moins le quart de la main-d'œuvre de Teva dans le pays disparaîtra bientôt. Cela inclut également l'usine de Jérusalem où 320 travailleurs seront licenciés l'année prochaine et d'autres 500 travailleurs seront licenciés en 2019 à la fermeture de l'usine. Les travailleurs de Teva sont membres de l'union alimentaire et pharmaceutique, une partie de la fédération du travail israélienne.

Les pertes d'emplois massives à Teva ont déclenché une grève générale en Israël par histadrout le 17 décembre. La grève a eu lieu, entre autres, dans les bureaux gouvernementaux, les municipalités, la Knesset, l'autonomie des aéroports d'Israël, l'autorité fiscale israélienne, la bourse, les ports maritimes, Israel Electric Corporation, les hôpitaux, les universités, les musées, les compagnies de cartes de crédit, les compagnies d'assurance, les compagnies de téléphonie, compagnies hi-Tech et internet, compagnies de transport, banques et autres.

Source : Industriall Global Union

Le télétravail à la portée de tous ou presque

La nouvelle législation encadre mieux le travail à domicile et encourage les entreprises à l'accorder à leurs salariés. Si vous êtes tenté par cette pratique, voici ce que vous devez savoir.

Travailler chez soi quelques jours par semaine ou par mois peut changer la vie. Pouvoir gagner en concentration et en efficacité, économiser la fatigue liée aux trajets, aller chercher ses enfants à l'école : les bénéfices du télétravail sont multiples. La pratique qui n'est pas nouvelle restait jusqu'à présent le plus souvent informelle, avec l'accord au coup par coup du manager. Le cadre juridique du télétravail existe pourtant depuis 2005, date à laquelle les partenaires sociaux ont signé un accord national interprofessionnel [1] (ANI), repris et complété par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012. Mais l'ANI, toujours en vigueur, n'était pas jugé suffisamment sécurisant par les entreprises. Et parce qu'il avait été négocié avant l'internet à haut débit et le smartphone, il n'était plus adapté. L'ordonnance réformant le télétravail [2], entrée en vigueur le 24 septembre 2017, vise donc à lever ces freins. Selon Yves Lasfargue, directeur de l'Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergostressie, la base du télétravail, c'est la confiance. Malheureusement, cette confiance fait souvent défaut, les employeurs étant rassurés par la présence physique de leurs salariés. La réforme en cours devrait lever certaines ambiguïtés et encourager le télétravail.

Si l'ordonnance n'instaure pas un véritable droit pour les salariés au télétravail, elle s'en rapproche, en gardant le principe du volontariat. Un employeur ne peut pas imposer cette pratique à ses salariés. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles comme de graves intempéries, des grèves de longue durée ou en cas d'épidémie.

Tous les salariés peuvent-ils devenir des télétravailleurs ?

Le télétravail n'est pas compatible avec tous les postes et n'est pas ouvert à tous les salariés. Chaque entreprise reste libre de préciser les postes éligibles à ce mode d'organisation [3], sous réserve de fixer des critères objectifs et non discriminatoires. L'accord de la Société générale précise ainsi que l'éligibilité du poste du salarié doit être évaluée au regard des contraintes techniques, des impératifs de sécurité des données, de la nécessité de présence dans les locaux, de l'organisation du service et de la faisabilité d'une réalisation des tâches à distance. Par ailleurs, certaines entreprises réservent l'accès au télétravail aux salariés travaillant à temps plein (Siemens) ou aux temps partiels conséquents (80 % chez Thalès).

Un accord d'entreprise doit-il être négocié au préalable ?

Oui. Depuis le 24 septembre 2017, cet accord doit être négocié avant la mise en place du télétravail, après avis du comité social économique (la nouvelle instance fusionnée du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). « *C'est un point positif de cette réforme : les accords devraient se multiplier à l'avenir, ce qui va limiter le télétravail informel et sécuriser les télétravailleurs* », se félicite Yves Lasfargue.

Si les protagonistes ne parviennent pas à s'entendre ou si l'entreprise n'a pas d'institution représentative du personnel pour négocier, l'employeur doit rédiger une charte.

Les entreprises acceptant la mise en place du télétravail y trouveront des contreparties. Selon

Références

(1) Accord national interprofessionnel (ANI) du 19.7.05 relatif au télétravail.

(2) Ordonnance n°2017-1386 du 22.9.17 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (JO du 23).

(3) Article L 1222-9 du code du travail.

(4) Cour de cassation, chambre sociale du 31.5.06 n°04-43592.

A SAVOIR

Les fonctionnaires aussi ont accès au télétravail
Les fonctionnaires peuvent télétravailler dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Un guide du télétravail à leur usage est disponible sur le site de la fonction publique, directement en tapant lc.cx/xoRe

Dominique Fougerat, directrice des ressources humaines d'une entreprise internationale, les accords sur le télétravail sont des accords sur le temps de travail. Ils peuvent être négociés dans le cadre d'un déménagement par des entreprises souhaitant redimensionner à la baisse leurs locaux. Comme dans toute négociation, les salariés seront amenés à accepter des compromis en échange de l'ouverture du télétravail. Les bureaux attitrés et personnalisés pourraient laisser la place à des espaces de travail interchangeables.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, vous pouvez demander à télétravailler de manière occasionnelle. Il suffit de vous entendre avec l'employeur et de le formaliser par écrit (en théorie, un mail suffit).

L'accord ou la charte applicable dans votre entreprise doit préciser les conditions de passage au télétravail [3]. Vous devez suivre la procédure décrite et négocier les points particuliers : nombre de jours, plages horaires, aménagement du domicile. Si votre poste est éligible à ce mode d'organisation, l'employeur ne peut vous refuser le télétravail que pour des raisons objectives. Cela revient à dire que l'entreprise peut difficilement le refuser à un salarié volontaire. Les conditions devront être prévues dans l'accord collectif ou la charte, ce qui va limiter les possibilités de refus à des cas précis, tels que la sécurité des données informatiques ou la nécessité pour le salarié de travailler en équipe.

Quel aménagement prévu au domicile ?

Le télétravail nécessite un bureau à domicile (accès internet, ordinateur, pièce isolée…), mais il peut aussi se dérouler dans des espaces de coworking regroupant d'autres salariés ou des indépendants. L'employeur reste, dans tous les cas, responsable de la sécurité du salarié sur son lieu de travail. Il est donc tenu de vérifier que vous avez un cadre de travail compatible avec vos missions et peut, à ce titre, vous demander une attestation d'assurance multirisque habitation couvrant vos équipements professionnels et les dégâts qu'ils pourraient causer à vos biens personnels. Ce qui suppose que vous pensiez à déclarer votre télétravail à votre assureur. Une attestation de conformité de votre installation électrique par une entreprise agréée pourrait aussi vous être demandée.

En revanche, l'ordonnance a supprimé l'obligation pour l'employeur de rembourser les frais engagés. Yves Lasfargue rappelle que pour des raisons de sécurité, il est probable que les entreprises continueront à fournir le matériel informatique. Pour les frais liés à l'abonnement téléphonique, une imprimante, les frais de chauffage… la loi n'impose plus rien, mais l'accord national interprofessionnel de 2005 restant en vigueur, leur prise en charge demeure, en réalité, une obligation.

Peut-on organiser son temps de travail librement ?

Le télétravail n'équivaut pas à la liberté totale. Vous devez respecter votre temps de travail et l'organiser dans les plages horaires prévues obligatoirement dans l'accord collectif ou la charte aménageant le télétravail. Votre employeur doit pouvoir vous joindre à ces heures. Les accords comme les chartes peuvent néanmoins être souples et prévoir des horaires permettant aux personnes le désirant d'aller chercher leurs enfants à l'école et de reprendre le travail plus tard.

L'accord collectif (ou la charte) doit aussi définir les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail des télétravailleurs [3]. Ainsi, vous devez être payé pour vos heures supplémentaires. Et comme tout salarié, vous bénéficiez du droit à la déconnexion (voir La Comète N°85).

Quelle couverture en cas d'accident ?

C'est une des avancées de la réforme. Un accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravail est présumé être un accident du travail[3], et peut être indemnisé comme tel par la Sécurité sociale.

Quels sont les droits du télétravailleur ?

Le télétravailleur est un employé comme les autres, bénéficiant des mêmes droits et avantages que les salariés présents dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'accès aux informations syndicales, par la participation aux élections professionnelles et l'accès à la formation [3]. Il peut néanmoins être utile de suivre une formation spécifique lorsqu'on passe en télétravail, afin de se préparer à ce nouveau mode d'organisation.

Peut-on cesser le télétravail à tout moment ?

L'ordonnance prévoit que l'accord collectif ou la charte doit préciser les conditions de retour à l'exécution du contrat de travail sans télétravail [3]. Ce qui laisse supposer que le salarié peut en faire la demande mais qu'il peut avoir à respecter un délai de prévenance ou une procédure précise. Si la mise en place du télétravail fait suite à un redimensionnement des locaux de l'entreprise, les conditions de retour pourraient être plus contraignantes.

L'employeur, lui, sous réserve de ce qui a été négocié dans l'accord (ou prévu par la charte), ne peut pas mettre fin au télétravail sans l'acceptation du salarié.

Les juges ont ainsi estimé comme étant sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée qui refusait de cesser son télétravail. Celle-ci considérait que lorsqu'il a convenu de l'exécution de tout ou partie de la prestation de travail par l'employé à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié [4]. Dans cette affaire, la salariée licenciée pour faute grave était en télétravail 2 jours par semaine à son domicile situé dans les Pyrénées-Orientales et se déplaçait en région parisienne au siège de l'entreprise une fois par semaine. La décision de l'entreprise avait ainsi des répercussions considérables sur sa vie personnelle.

Précision de Me Mathieu Lajoinie, avocat :

« **L'accord d'entreprise s'appliquera aux salariés déjà télétravailleurs**

Un salarié déjà en télétravail avant l'entrée en vigueur de la réforme, le 24 septembre 2017, devra vérifier la conformité de son contrat à l'accord collectif négocié dans son entreprise ou à la charte rédigée en application de la réforme. Si les clauses du contrat de travail sont conformes à l'accord ou la charte, le contrat se poursuit sans changement. Dans le cas contraire, le salarié dispose d'un délai d'un mois à compter de la communication du nouveau texte pour le refuser. Il devrait le faire par écrit afin d'éviter tout conflit sur ce point. Car, en l'absence de réaction de sa part dans ce délai, l'accord ou la charte se substitue aux clauses du contrat qui y sont contraires ou incompatibles. En revanche, le texte ne prévoit pas les conséquences du refus du salarié… Il existe, par ailleurs, de nombreux salariés qui télétravaillent de manière informelle, sans accord collectif ni avenant à leur contrat. S'il s'agit de télétravail occasionnel, la réforme ne modifie en rien leurs conditions de travail. Mais, si le télétravail est régulier, on peut supposer que ces salariés pourraient revendiquer les dispositions d'un nouvel accord collectif ou d'une charge sur le télétravail. »

Source : Le Particulier n° 1139

POUR PLUS D'INFORMATION

teletravailler.fr

ce site gouvernemental pour informer et promouvoir le télétravail est une mine d'informations juridiques et pratiques.

Anact

Retrouvez sur le site de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (anact.fr) son guide : 10 questions sur le télétravail.

Obergo

Consultez des guides et les accords de télétravail déjà signés sur le site de l'Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergostressie (ergostressie.com).

Les retraites complémentaires

La réforme du régime AGIRC-ARRCO

Les assurés nés à compter du 1er janvier 1957 et qui demandent leur retraite complémentaire à partir du 1er janvier 2019, s'ils font liquider celle-ci dès l'ouverture de leurs droits à taux plein au régime de base, subiront une minoration de 10 % pendant 3 ans du montant de leur retraite complémentaire.

Pour éviter ce malus, les salariés concernés devront décaler leur demande de retraite complémentaire de 1 an.

A savoir

Majoration de retraite complémentaire pendant 1 an :

- De 10 % si la liquidation est décalée de 2 ans
- De 20 % si la liquidation est décalée de 3 ans
- De 30 % si la liquidation est décalée de 4 ans
- Coefficient de solidarité

Les coefficients peuvent être réduits ou ne s'appliquent pas pour :

- Les retraités exonérés totalement de la CSG
- Les retraités handicapés
- Les retraités au titre du dispositif amiante ou de l'inaptitude
- Les retraités ayant élevé un enfant handicapé
- Les aidants familiaux.

Les coefficients de solidarité seront réduits à 5 % au lieu de 10 % pour les retraités exonérés partiellement de la CSG.

Si vous êtes salarié non cadre, rien ne change : 1 point ARRCO équivaut à 1 point AGIRC-ARRCO.

Si vous êtes cadre, vos points AGIRC seront convertis en points AGIRC-ARRCO. Vos points ARRCO ne changent pas.

Formule de conversion

0,4352 (AGIRC) / 1,2513 (ARRCO) = 0,347798289

Nombre de points de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

Nombre de points ARRCO = Nombre de points AGIRC-ARRCO

Nombre de points AGIRC x 0,347798289 = nombre de points AGIRC-ARRCO

Montant de la retraite

Nombre de points AGIRC-ARRCO x valeur du point AGIRC-ARRCO

Bernard BASTIAN

Faire opposition au paiement d'un chèque

On vous a dérobé votre sac à main dans lequel se trouvait votre carnet de chèques. Vous devez faire opposition au paiement.

La règle de droit

Il n'est possible de faire opposition au paiement d'un chèque que dans les cas expressément prévus par la loi : la perte du chèque, son vol (y compris lorsque votre chéquier vous a été extorqué sous la menace ou par violence), son utilisation frauduleuse ou le placement en procédure de sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire du bénéficiaire du chèque (art. L. 13135 du code monétaire et financier). En revanche, vous ne pouvez pas faire opposition en cas de litige vous opposant à un commerçant ou si ce dernier a remis à l'encaissement un chèque de garantie. Attention : toute opposition abusive est lourdement sanctionnée. Si elle n'est pas justifiée, vous risquez jusqu'à 5 ans de prison et jusqu'à 375 000 € d'amende.

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

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Variante 1 : Je vous confirme l'opposition que j'ai formulée auprès de votre agence le .../.../... à ... heures, après le vol de mon chéquier (chèques numéros ..... à .....).

Vous trouverez ci-joint copie de la déclaration de vol qui a été établie par le commissariat de police de mon domicile.

Variante 2 : Par appel téléphonique du .../.../..., confirmé par lettre recommandée avec accusé de réception en date du .../.../..., j'ai fait opposition au paiement des chèques numéros ..... à ..... à la suite de leur vol.

Néanmoins, je viens de constater sur mon dernier relevé de compte que l'un de ces chèques avait été débité de mon compte pour la somme de ... €. Je vous demanderai en conséquence de bien vouloir recréditer cette somme sur mon compte, son paiement ayant été effectué postérieurement à mon opposition.

Veuillez agréer...

Signature

Dès lors que votre opposition a été faite dans les normes, elle prend effet immédiatement et votre banque doit refuser de payer le ou les chèques pour lesquels vous avez fait opposition : elle est dans son tort si, malgré l'opposition, elle paie le chèque. Toutefois, votre responsabilité pourra être retenue si vous avez commis une négligence (par exemple, si vous avez laissé votre chéquier dans votre voiture avec vos papiers d'identité) ou en cas d'opposition tardive.

Vos démarches

Prévenez le plus tôt possible votre agence bancaire (par téléphone ou en vous déplaçant au guichet) ou déclarez la perte ou le vol, en dehors des heures d'ouverture de votre banque, au centre national d'appel des chèques perdus ou volés, accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (08 92 68 32 08). Vous devez en plus faire une déclaration de perte ou de vol au commissariat ou à la gendarmerie. Mais dans tous les cas, vous devez confirmer votre opposition par écrit par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée le cas échéant du récépissé délivré par le commissariat ou la gendarmerie ; à défaut, l'opposition ne sera pas maintenue et la banque devra payer le chèque s'il est présenté au paiement. Si votre banque a payé des chèques postérieurement à l'opposition, exigez le remboursement des sommes qui vous ont été débitées, et des frais que ce débit a pu entraîner.

Source : Le Particulier

Si le litige persiste...

***Lorsque votre agence refuse de recréditer votre compte** des chèques indûment payés, vous pouvez déposer une réclamation auprès du service « relation clientèle » et, à défaut d'obtenir gain de cause, auprès du médiateur de la banque.*

Hommage

Pierre RUBECK : 2 ans déjà !

Voilà 2 ans, le 8 décembre 2015, que Pierre nous quittait.

Les délégués et amis de la CFTC Continental, sa famille ainsi que Joseph Munich ont assisté au discours ému de Jacques SIEBERT. Les paroles chargées d'émotion ont ravivé les souvenirs et ont fait couler bien des larmes.

Mais la fierté de son équipe de délégués de la Continental était également de mise quand le Président Jacques SIEBERT a dédié à Pierre leur toute récente victoire aux élections professionnelles d'octobre dernier, avec une représentativité de 33,30 %.

« Pierre, c'est pour toi qu'on l'a fait ! »

Pierre était un homme d'envergure nationale et même internationale, mais il était conscient de la futilité de chaque chose et de la fragilité de nos existences, et surtout de toute sa famille, d'où sans doute cette humilité qui est l'apanage des plus grands.

A l'issue de la commémoration, en son souvenir, Olivier HENRICH et Jacques SIEBERT ont déposé, au pied de sa tombe, une gerbe de fleurs de couleur « **bleu CFTC** ».

La CFTC Continental

La CFTC-CMTE sur le terrain

C'est le 31 Octobre 2017 que se tenait une séance de distribution de tracts au portail principal de l'usine Plastic Omnium de Vernon.

L'équipe sur place a eu l'agréable surprise de voir Eric SEKKAI, vice-président fédéral qui s'était engagé à faire ce déplacement, afin de les aider dans leur séance de tractage.

Le vice-président fédéral en charge du secteur Chimie a tenu à montrer par l'exemple comment, par des actions de terrain bien ciblées, la Fédération s'engage à côté de ses adhérents.

Eric, avec la CFTC de Plastic Omnium, a expliqué aux salariés présents, la politique définie par la CMTE pour les prochaines années.

En effet, nous devons conquérir de nouveaux salariés, nous devons tous chercher à développer nos sections syndicales, afin de devenir plus visibles pour tous. C'est pourquoi, la Fédération CMTE veut s'engager sur le terrain en renforçant les liens entre les UD et les adhérents dans les entreprises pour maintenir notre représentativité.

Pour terminer cette journée «terrain», Eric SEKKAI remercie la section syndicale de Plastic Omnium pour son accueil et pour leur mobilisation.

S'il est conscient des efforts que toutes nos équipes déploient quotidiennement pour faire progresser la CFTC, il leur promet de s'engager autant de fois qu'il lui sera possible, afin de répondre aux sollicitations du terrain - UD ou adhérents qui en feront la demande - et ainsi, ensemble, contribuer à conquérir une nouvelle représentativité dans l'ensemble des branches où nous l'avons perdue.

Assemblée générale 2017 du Secteur Mines

Le Président du Secteur Raphaël MARGHERITA, après un mot de bienvenue, invite l'assemblée à observer une minute de silence en hommage à tous ceux qui sont partis, et notamment Bernard FIALON après plus de 50 années de syndicalisme à la CFTC.

Cette année, c'est à ARRAS que nous avons été reçus par nos collègues du Nord, les 28 et 29 Novembre. Le Président fédéral, Francis OROSCO, y était convié. Les débats ont été animés, vifs parfois ; les mineurs comme à l'accoutumée se sont dit les choses, les bonnes comme les désagréables mais toujours dans le respect et le but de faire progresser et améliorer le quotidien de tous les ayants droit.

Après la lecture du rapport du Secrétaire général et un constat toujours à la baisse du nombre d'adhérents, mais nous le savons c'est structurel, nos représentants, cette année, ont obtenu des avancées significatives en termes d'aides sociales, et la future COG (2018/2021) semble se dessiner. Des budgets toujours à la baisse, mais cela vaut pour tous les ministères qui ont obligation de faire des économies ; c'est dans « l'air du temps », la corporation restera vigilante sur ce sujet. Les grandes lignes des ordonnances MACRON ont fait l'objet d'un exposé par Hervé FLUET et Francis OROSCO, qui ont retenu l'attention de tous les participants.

Beaucoup de sujets importants ont été mis sur la table. Les accords AGIRC/ARRCO qui nous toucheront dés le 1er Janvier 2019 ; c'est dés maintenant que nos représentants ont alerté la Direction de l'ANGDM pour intervenir auprès du Secrétaire national de la Commission paritaire ; le suivi post professionnel a des retards importants, ce qui n'est pas acceptable pour nos mineurs. L'assemblée a validé nos représentants, administrateurs et conseillers territoriaux à la CAN comme à l'ANGDM pour toutes les commissions.

Le Président fédéral a exprimé son attachement aux syndicats et leur a demandé de se mettre dès à présent en ordre de bataille pour les futures élections sur la représentativité, qui sont très importantes pour démontrer nos forces de propositions CFTC dans toutes les entreprises.

Francis LUCAS

Le Syndicat des Mineurs de Lorraine en séminaire

Le Syndicat CFTC de la Profession Minière et Assimilés de la Région Lorraine s'est réuni, le 30 novembre 2017 en Alsace à Kaysersberg, avec la neige en prime.

Kurt SCHIRLE, Président du Syndicat, a accueilli chaleureusement les participants à cette journée d'information en présence du Président fédéral, Francis OROSCO. L'ordre du jour était chargé, et des sujets importants ont été traités, notamment la réforme du Régime minier et ses conséquences sur les affiliés présentée par Eric GROH, Secrétaire général du Syndicat et Administrateur du Régime.

L'activité syndicale est encore intense et Les permanences à Freyming-Merlebach ne désemplissent pas. Les militants présents au Syndicat quotidiennement sont fortement sollicités pour des problèmes de retraite, de logements, d'AT-MP, de Sécurité sociale minière, d'ANGDM etc.

La CFTC est présente sur le terrain, plus que jamais, pour défendre les acquis des mineurs, car être à la retraite ne veut pas dire que tous les problèmes sont réglés.

Ce court séjour studieux en Alsace a su allier l'utile à l'agréable, en apportant convivialité et détente bien méritées en cette période de Noël.

Martine ULTSCH

à Pantin

La dernière formation 2017 s'est déroulée à Pantin à la Fédération ; une formation Délégués du Personnel animée par Maurice STELLA et Nathalie Frazier.14 Stagiaires ont participé à ce stage.

Les points abordés :

- Les modalités des élections
- La mission des DP des CSE ordonnance
- Le Domaine de compétences du DP
- L'attribution supplétive des DP
- Le statut protecteur.

L'année 2017 a été riche en formations et je vous donne RDV en 2018.

Bonnes fêtes de fin d'année et portez vous bien !

Tous ensemble pour la CFTC !

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2018

Janvier 2018
du 10 au 12/01/2018
FORBACH
FIME

du 24 au 26/01/2018
PANTIN
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

Calendrier détachable

Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN

DÉCEMBRE 2017	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
V 1 Florence	L 1 Jour de l'an	J 1 Ella	J 1 Aubin	D 1 Pâques	M 1 Fête du travail	V 1 Justin
S 2 Viviane	M 2 Basile	V 2 Présentation	V 2 Ch.le Bon	L 2 L. de Pâques	M 2 Boris	S 2 Blandine
D 3 François Xavier	M 3 Geneviève	S 3 Blaise	S 3 Gaëtanle	M 3 Richard	J 3 Phil.Jacq.	D 3 Kévin
L 4 Barbara	J 4 Odilon	D 4 Véronique	D 4 Casimir	J 4 Isidore	V 4 Sylvain	L 4 Clotilde
M 5 Gérald	V 5 Edouard	L 5 Agathe	L 5 Olive	V 5 Irène	S 5 Judith	M 5 Igor
M 6 Nicolas	S 6 Mélaine	M 6 Gaston	M 6 Colette	V 6 Marcellin	D 6 Prudence	M 6 Norbert
J 7 Ambroise	D 7 Epiphanie	M 7 Eugénie	M 7 Félicité	S 7 J.B. de la Salle	L 7 Gisèle	J 7 Gilbert
V 8 Imm. Conception	L 8 Lucien	J 8 Jacqueline	J 8 Jean de Dieu	D 8 Julie	M 8 Victoire 1945	V 8 Médard
S 9 Pierre Fourier	M 9 Alix	V 9 Apoline	V 9 Françoise	L 9 Gautier	M 9 Pacôme	S 9 Diane
D 10 Romaric	M 10 Guillaume	S 10 Arnaud	S 10 Vivien	M 10 Fulbert	J 10 Ascension	D 10 Landry
L 11 Daniel	J 11 Pauline	D 11 ND de Lourdes	D 11 Rosine	M 11 Stanislas	V 11 Estelle	L 11 Barnabé
M 12 Jeanne F.C.	V 12 Tatiana	L 12 Félix	L 12 Justine	J 12 Jules	S 12 Achille	M 12 Guy
M 13 Lucie	S 13 Yvette	M 13 Béatrice	M 13 Rodrigue	V 13 Ida	D 13 Rolande	M 13 Antoine de P.
J 14 Odile	D 14 Nina	M 14 Valentin	M 14 Mathilde	S 14 Maxime	L 14 Matthias	J 14 Eliée
V 15 Nison	L 15 Rémi	J 15 Claude	J 15 Louise	D 15 Pétronie	M 15 Denise	V 15 Germaine
S 16 Alice	M 16 Marcel	V 16 Julienne	V 16 Bénédicte	L 16 Benoît-Joseph	M 16 Honoré	S 16 J.F. Régis
D 17 Gaël	M 17 Roseline	S 17 Alexis	S 17 Pétronie	M 17 Aristet	J 17 Pascal	D 17 Fête des Pères
L 18 Gatien	J 18 Prisca	D 18 Bernadette	D 18 Cyrille	M 18 Parfait	V 18 Eric	L 18 Léonce
M 19 Urbain	V 19 Marius	L 19 Gabin	L 19 Joseph	J 19 Emma	S 19 Yves	M 19 Romuald
M 20 Théophile	S 20 Sébastien	M 20 Aimée	M 20 PRINTEMPS	V 20 Odette	D 20 Pentecôte	M 20 Silvère
J 21 HIVER	D 21 Agnès	M 21 Damien	M 21 Clémence	S 21 Anselme	L 21 L. Pentecôte	J 21 ETE
V 22 Françoise Xavière	L 22 Vincent	J 22 Isabelle	J 22 Léa	D 22 Alexandre	M 22 Emile	V 22 Alban
S 23 Armand	M 23 Barnard	V 23 Lazare	V 23 Victorien	L 23 Georges	M 23 Didier	S 23 Audrey
D 24 Adèle	M 24 Fr. de Sales	S 24 Modeste	S 24 Cath. de Sulée	M 24 Fidèle	J 24 Donation	D 24 Jean-Baptiste
L 25 Noël	J 25 Conv. de Paul	D 25 Roméo	D 25 Annonciation + Th	M 25 Marc	V 25 Sophie	L 25 Prosper
M 26 Etienne	V 26 Paule	L 26 Nestor	L 26 Larissa	J 26 Alida	S 26 Bérengère	M 26 Anthelme
M 27 Jean	S 27 Angèle	M 27 Honorine	M 27 Habib	V 27 Zita	D 27 Fête des Mères	M 27 Fernand
J 28 Innocents	D 28 Th. d'Aquin	M 28 Romain	M 28 Gontran	S 28 Valérie	L 28 Germain	J 28 Irénée
V 29 David	L 29 Gildas		J 29 Gwladys	D 29 Cath. de Sienne	M 29 Aymar	V 29 Pierre-Paul
S 30 Roger	M 30 Martine		V 30 Amédée	L 30 Robert	J 30 Ferdinand	S 30 Martial
D 31 Sylvestre	M 31 Marcelle		S 31 Benjamin		V 31 Visitation	

ZONE A : Académies de Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers
ZONE B : Académies d'Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Rennes, Rouen, Orléans-Tours, Reims, Strasbourg
ZONE C : Académies de Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

Calendrier détachable

Fédération CFTC-CMTE

128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN

2018

Socialement responsable

JUILLET

D	1	Thierry	
L	2	Martinien	27
M	3	Thomas	
M	4	Florent	
J	5	Antoine	
V	6	Mariette	◑
S	7	Raoul	
D	8	Thibault	
L	9	Amandine	28
M	10	Ulrich	
M	11	Benoît	
J	12	Olivier	
V	13	Henri et Joël	●
S	14	Fête Nationale	
D	15	Donald	
L	16	ND Mt Carmel	29
M	17	Charlotte	
M	18	Frédéric	
J	19	Arsène	◐
V	20	Marina	
S	21	Victor	
D	22	Marie Madeleine	
L	23	Brigitte	30
M	24	Christine	
M	25	Jacques	
J	26	Anne,Joachim	
V	27	Nathalie	○
S	28	Samson	
D	29	Marthe	
L	30	Juliette	31
M	31	Ignace de L.	

AOÛT

M	1	Alphonse	
J	2	Julien Eymard	
V	3	Lydie	
S	4	Jean-M. Vianney	◑
D	5	Abel	
L	6	Transfiguration	32
M	7	Gaëtan	
M	8	Dominique	
J	9	Amour	
V	10	Laurent	
S	11	Claire	●
D	12	Clarisse	
L	13	Hippolyte	33
M	14	Evrard	
M	15	Assomption	
J	16	Armel	
V	17	Hyacinthe	
S	18	Hélène	◐
D	19	Jean Eudes	
L	20	Bernard	34
M	21	Christophe	
M	22	Fabrice	
J	23	Rose de Lima	
V	24	Barthélémy	
S	25	Louis	
D	26	Natacha	○
L	27	Monique	35
M	28	Augustin	
M	29	Sabine	
J	30	Fiacre	
V	31	Aristide	

SEPTEMBRE

S	1	Gilles	
D	2	Ingrid	
L	3	Grégoire	◑ 36
M	4	Rosalie	
M	5	Raïssa	
J	6	Bertrand	
V	7	Reine	
S	8	Nativité	
D	9	Alain	●
L	10	Inès	37
M	11	Adelphe	
M	12	Apollinaire	
J	13	Aimé	
V	14	Croix Glorieuse	
S	15	Roland	
D	16	Edith	
L	17	Renaud	◐ 38
M	18	Nadège	
M	19	Emilie	
J	20	Davy	
V	21	Matthieu	
S	22	Maurice	
D	23	AUTOMNE	
L	24	Thècle	39
M	25	Hermann	○
M	26	Côme et Damien	
J	27	Vinc. de Paul	
V	28	Venceslas	
S	29	Michel	
D	30	Jérôme	

OCTOBRE

L	1	Thé. de l'E. Jésus	40
M	2	Léger	◑
M	3	Gérard	
J	4	Fr. d'Assise	
V	5	Fleur	
S	6	Bruno	
D	7	Serge	
L	8	Pélagie	41
M	9	Denis	●
M	10	Ghislain	
J	11	Firmin	
V	12	Wilfried	
S	13	Géraud	
D	14	Juste	
L	15	Thérèse d'Avila	42
M	16	Edwige	◐
M	17	Baudoin	
J	18	Luc	
V	19	René	
S	20	Adeline	
D	21	Céline	
L	22	Elodie	43
M	23	Jean de Capistran	
M	24	Florentin	○
J	25	Crépin	
V	26	Dimitri	
S	27	Emeline	
D	28	Jude -Th	
L	29	Narcisse	44
M	30	Bienvenue	
M	31	Quentin	◑

NOVEMBRE

J	1	Toussaint	
V	2	Défunts	
S	3	Hubert	
D	4	Charles	
L	5	Sylvie	45
M	6	Bertille	
M	7	Carine	●
J	8	Geoffroy	
V	9	Théodore	
S	10	Léon	
D	11	Armistice 1918	
L	12	Christian	46
M	13	Brice	
M	14	Sidoine	
J	15	Albert	◐
V	16	Marguerite	
S	17	Elisabeth	
D	18	Aude	
L	19	Tanguy	47
M	20	Edmond	
M	21	Prés. de Marie	
J	22	Cécile	
V	23	Clément	○
S	24	Flora	
D	25	Catherine	
L	26	Delphine	48
M	27	Sévrin	
M	28	Jacq. de la M.	
J	29	Saturnin	
V	30	André	◑

DÉCEMBRE

S	1	Florence	
D	2	Viviane	
L	3	François Xavier	49
M	4	Barbara	
M	5	Gérald	
J	6	Nicolas	
V	7	Ambroise	●
S	8	Imm. Conception	
D	9	Pierre Fourier	
L	10	Romaric	50
M	11	Daniel	
M	12	Jeanne F.C.	
J	13	Lucie	
V	14	Odile	
S	15	Ninon	◐
D	16	Alice	
L	17	Gaël	51
M	18	Gatien	
M	19	Urbain	
J	20	Théophile	
V	21	HIVER	
S	22	Françoise Xavière	○
D	23	Armand	
L	24	Adèle	52
M	25	Noël	
M	26	Etienne	
J	27	Jean	
V	28	Innocents	
S	29	David	◑
D	30	Roger	
L	31	Sylvestre	01

JANVIER 2019

M	1	Jour de l'an	
M	2	Basile	
J	3	Geneviève	
V	4	Odilon	
S	5	Edouard	
D	6	Epiphanie	●
L	7	Raymond	02
M	8	Lucien	
M	9	Alix	
J	10	Guillaume	
V	11	Pauline	
S	12	Tatiana	
D	13	Yvette	
L	14	Nina	◐ 03
M	15	Rémi	
M	16	Marcel	
J	17	Roseline	
V	18	Prisca	
S	19	Marius	
D	20	Sébastien	
L	21	Agnès	○ 04
M	22	Vincent	
M	23	Barnard	
J	24	Fr. de Sales	
V	25	Conv. de Paul	
S	26	Paule	
D	27	Angèle	◑
L	28	Th. d'Aquin	05
M	29	Gildas	
M	30	Martine	
J	31	Marcelle	