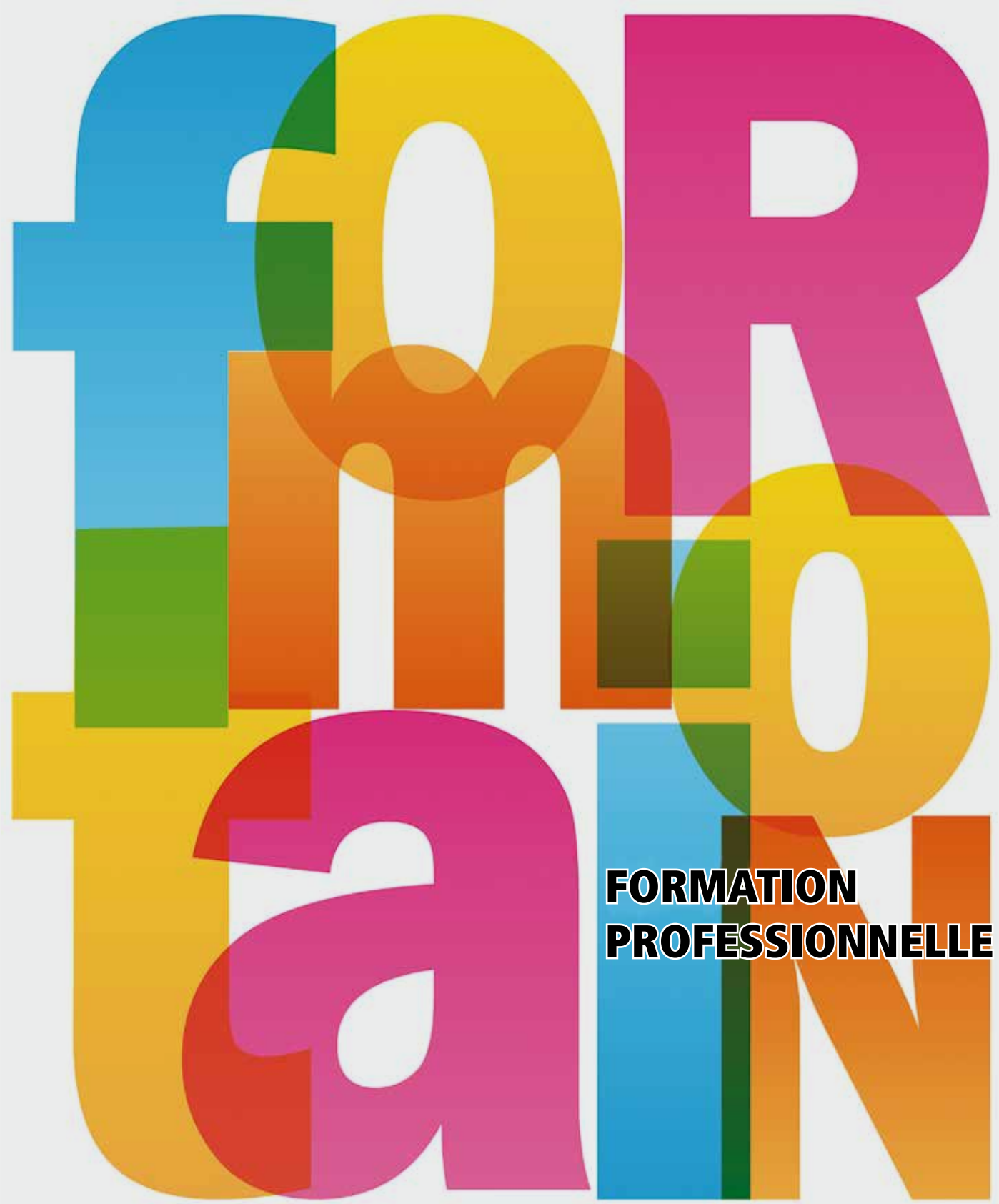
Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie
Bimestriel

n°89 Mars-Avril-Mai 2018 - Prix 1€



FORMATION PROFESSIONNELLE

AESIO, UN GROUPE MUTUALISTE AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS

Groupe AESIO – 25 place de la Madeleine - 75008 Paris - Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité.
N°SIREN 821 965 241 - Enregistrée à l'Orias en tant que mandataire en assurance sous le n°16006968. Document non contractuel à caractère publicitaire.

Le Groupe AESIO composé des mutuelles Adréa, Apréva, Eovi Mcd propose des avantages et des services concrets aux salariés :

... Un service de proximité avec un réseau de plus de 300 agences réparties sur l'ensemble du territoire.

... Un service tiers-payant intégral grâce aux nombreux accords conclus sur l'ensemble du territoire,

... Un espace sécurisé pour consulter vos remboursements et effectuer des démarches en ligne.

... Un réseau de soins KALIVIA pour bénéficier d'équipements optiques et auditifs au meilleur rapport qualité/prix.

... Un service d'assistance en cas d'hospitalisation, de maternité, d'immobilisation à domicile.

... Un service de prévention pour participer à des actions de santé publique et santé au travail.

... Un fonds d'action sociale pour des salariés en situation sociale et financière difficile.

Vos contacts :

Christine MICHAUD-RUFFIER
christine.michaud-ruffier@aesio.fr
01 80 49 80 35 - 06 76 24 16 82

David DELOYE
david.deloye@aesio.fr
01 80 49 80 05

MUTUALITÉ FRANÇAISE

www.aesio.fr

GROUPE AESIO

ADREA mutuelle · apréva · eovimcd mutuelle

Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

Comme vous le savez, Mme Pénicaud, Ministre du travail, a présenté le 6 avril dernier le projet de loi du Gouvernement pour la liberté de choisir son avenir professionnel (Réforme de la formation professionnelle). La Fédération a souhaité dans le dossier du mois vous faire une synthèse de ce projet, afin de vous faire un point d'étape sur les modifications que celui-ci va apporter à cette réforme.

À l'heure où je vous écris cet édito, ce projet, après avoir été étudié par la Commission spécialisée de l'Assemblée nationale, est en lecture au Sénat puis reviendra pour une dernière lecture à la Commission sociale de l'Assemblée nationale. Lors de la validation définitive de ce projet de loi, nous vous ferons une synthèse de l'évolution de son contenu dans une prochaine édition de notre Comète.

La Commission européenne a adressé une mise en demeure à la France, l'enjoignant d'accélérer l'ouverture à la concurrence du marché de l'électricité et notamment des concessions hydroélectriques arrivant progressivement à échéance. Or, une telle mise en concurrence présente un risque sensible de dégradation de l'efficience économique et environnementale des concessions hydroélectriques susceptibles d'induire un surcoût pour l'usager. La Fédération CFTC Chimie Mines Textile Énergie réaffirme avec force son attachement au service public de l'énergie et demande au Gouvernement et au Parlement la mise en place d'un moratoire quant à toute décision relative à leur devenir. La Fédération CFTC CMTE, lors des différentes interventions auprès de députés et maires de communes concernées par les barrages hydroélectriques, a attiré l'attention sur les risques majeurs en cas de changement d'opérateur et surtout si ces derniers ne sont que des financiers et non des opérateurs énergétiques confirmés.

Il en va de notre sécurité avant tout

Le cycle de négociation des protocoles préélectoraux sur la mise en place des CSE se poursuit. Nous constatons de nombreuses variantes sur la constitution et le fonctionnement de ces CSE. Il y a encore très peu de projets de PAP qui remontent à la Fédération. Je profite de la parole qui m'est donnée, afin de vous sensibiliser sur les objectifs de nous faire remonter l'ensemble des projets qui vous sont soumis avant signature, afin que la cellule de veille mise en place à la Fédération puisse vous épauler et vous orienter sur la mise en place de ces CSE.

Je tiens à vous rappeler que toutes les entreprises devront voter pour la mise en place de CSE avant fin décembre 2019 et seul le résultat de ces élections (CSE) comptera pour le calcul de la représentativité. Il est important aussi qu'à l'issue de chaque élection, vous me fassiez remonter la copie des Cerfa (les envois à la Fédération sont très marginaux), afin que l'équipe fédérale en charge du suivi des élections professionnelles puisse aller vérifier sur le logiciel du ministère du travail si vos directions ont bien saisi l'intégralité des résultats sur MARS et nous servent aussi à suivre la représentativité par branche professionnelle.

Il en va de notre représentativité

Je vous souhaite à tous une bonne lecture et un bon courage dans cette période difficile.

L'ensemble de la Fédération se joint à moi pour vous souhaiter de très bonnes vacances.

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4 à 6
  - La Formation Professionnelle
- Actualités sociales - p. 7 à 11
  - Les Concessions du Gouvernement
  - Quand Nestlé se met au régime
  - Petit-déjeuner A3M
  - Recouvrement, la Note d'Actualité
- Des Chiffres et des Dettes - p. 12-13
- Le Billet d'humeur - Brève p. 14
- L'avis des nôtres - des autres p. 15
- Europe International - p. 16 à 18
- Les Infos Utiles - p. 19 à 22
  - Les congés payés
  - des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement - p. 23 à 27
  - AG du Syndicat des ETAM de Lorraine
  - Formations fédérales
  - Plan formation 2018
  - le site internet CHIMIE.WORK

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 :
2ème trimestre 2018

REPADRUCK
Zone industrielle zum gerlen 6
66131 SARREBRUCK

Formation Professionnelle, un outil destiné aux actifs

Si Madame Muriel PENICAUD, Ministre du Travail, a présenté le 6 avril dernier le projet de loi du Gouvernement pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », les Organisations syndicales représentant les salariés n'ont pas manqué de s'exprimer sur les inquiétudes, interrogations et divergences par rapport aux impacts de ce projet.

Notamment, la CFTC, la CFDT et l'UNSA ont publié une tribune commune dans Libération, le 13 avril dernier, sur la nécessité absolue d'associer les acteurs (salariés et leur représentants) dans les évolutions proposées.

Si ces Organisations syndicales, dont la CFTC, admettent la nécessité d'adapter notre modèle social et nos organisations à un monde en mouvement continu, elles ne sont pas prêtes à « brader » les droits des travailleurs.

Au contraire, elles proposent des solutions pour renforcer, voire augmenter les droits de ceux qui produisent, sans pour autant réduire la performance économique des entreprises.

Cela s'appelle, le partage équitable des richesses produites !

C'est bien dans ce sens que s'est inscrite la CFTC, dans la co-construction de l'ANI du 22 février 2018.

L'Accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance, signé par la CFTC, a constitué -comme le reconnaît Madame la Ministre- « un point d'appui essentiel pour développer les droits individuels des salariés et demandeurs d'emploi ».

Cet accord est qualifié par la CFTC d'équilibré et volontariste, avec des évolutions majeures pour les salariés, avec une augmentation importante d'heures de CPF (35h par an) et même 55h par an pour les salariés éloignés de l'emploi, ainsi qu'une simplification des structures de gouvernance et des organismes de collectes de fonds (OPCA) recentrés sur les besoins des TPE/PME.

Mais le projet de loi vient, néanmoins, soustraire une partie des bénéfices de l'ANI pour les salariés et engage d'autres dynamiques comme la création de France compétences, organe gouvernemental chargé du pilotage de la gestion des fonds.

Il faut probablement y voir une non-reconnaissance de la compétence des partenaires sociaux.

Petite boite à outil « made in France 2018 » pour la formation :

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

Le PIC constitue une des composantes du Grand plan d'investissement 2018-2022. Ses objectifs : intensifier et accélérer l'effort de formation professionnelle des plus vulnérables pour les protéger contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences, dans un contexte de bouleversements incessants du marché du travail (révolution numérique, robotique, écologique…). Il vise à former 1 million de jeunes peu qualifiés et 1 million de demandeurs d'emploi de longue durée faiblement qualifiés. Le PIC veut ainsi s'attaquer au chômage de masse, dans un contexte de mutation accélérée de notre économie.

Taxe d'apprentissage

Elle a pour objet de faire participer les employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles. Son montant est de 0,68% de la masse salariale de l'entreprise. L'ANI du 22.02.18 a regroupé la taxe d'apprentissage avec la contribution au développement de la formation au sein d'une seule et unique contribution à la FPC. La collecte de cette contribution unique est assurée par les OPCA.

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié le fonctionnement du circuit de collecte en la confiant aux URSSAF, et non plus aux OPCA, à partir du 01.01.2020.

URSSAF : Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales

Organisme gouvernemental chargé de collecter les cotisations et les contributions sociales, ainsi que de gérer la trésorerie de la Sécurité Sociale.

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié le fonctionnement du circuit de collecte des contributions des entreprises à la FPC en la confiant aux URSSAF, et non plus aux OPCA, à partir du 01.01.2020.

Pour ce qui est de l'apprentissage, composante importante de la formation professionnelle, le Gouvernement a entendu la CFTC, notamment sur la création des campus métiers, liens entre CFA et lycées pro. Ces campus favoriseront les passerelles entre métiers et apporteront des services de proximité de vie aux étudiants. D'autres aspects seront développés comme la certification possible des maîtres d'apprentissage, le développement d'Erasmus…

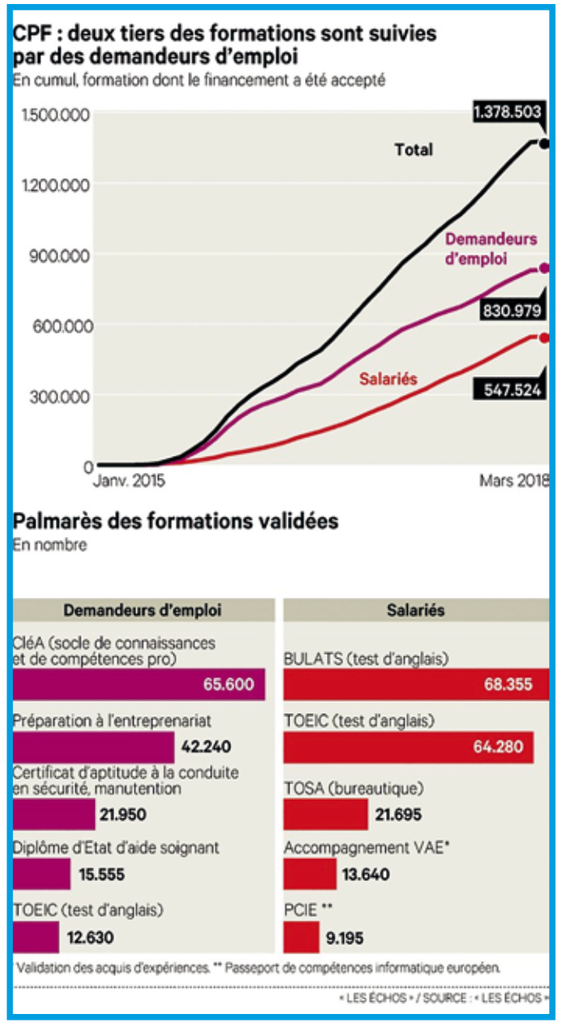
C'est à ce moment que la CFTC marque sa différence, sur le projet de loi, en préférant un CPF capitalisable en heures et

non en euros. Les formations en euros ne seront pas forcément à l'avantage des salariés….

Certes 500 euros crédités sur le compte du salarié (800 pour les salariés non qualifiés), peuvent paraître comme une somme importante, mais cela va profondément à l'encontre de ce qui avait été négocié dans l'ANI. En effet, la moyenne actuelle du coût horaire de formation pour un salarié est de 41 euros, alors que le projet de loi vise une moyenne de 14, 28 euros.

Le calcul est vite fait !

Le compte n'est pas bon…. Alors la CFTC ne veut pas d'un CPF de « grande surface », elle demande de l'« épicerie fine ». C'est à ce prix que l'on a des salariés en capacité de faire face aux évolutions technologiques de notre société, ainsi qu'à la concurrence internationale et à l'obsolescence rapide des compétences (comme le dit Madame la Ministre) !



https://www.lesechos.fr/economie-france/dossiers/030901638289/030901638289-la-reforme-de-la-formation-professionnelle-2131902.php

Le point positif est que les efforts de formation sont tournés vers tous les actifs, quelle que soit leur position « dans ou hors » emploi, en appuyant les actifs en marge de l'emploi.

https://www.cftc.fr/wp-content/uploads/2018/04/CPavenir-Professionnel.pdf

Des formations adaptées ?

Pour ce qui est de la formation initiale, le Gouvernement envisage le transfert des personnels, notamment psychologues, des Centres d'Information et d'Orientation, vers les établissements secondaires (dépendant des régions). L'idée serait de rapprocher ces personnels, des jeunes lors de leur questionnement, sur l'orientation en amont de la vie professionnelle.

Cette volonté est louable, mais l'association nationale des directeurs de CIO craint la disparition des CIO à terme et l'on peut craindre que les milliers de jeunes, qui se sont emparés de cette structure jusqu'à présent, ne trouvent pas leur compte au sein même de l'établissement scolaire (par exemple les décrocheurs).

Or, des générations de jeunes ont muri leur réflexion sur les bancs des CIO.

Alors, quelle structure serait pertinente pour ces jeunes qui ont trouvé réponse à leurs questions dans ces enceintes ?

La formation, un outil qui s'est forgé au fil des années, avec les partenaires sociaux :

Pour mémoire, l'ANI de 2013, également signé par la CFTC, avait permis de définir les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation.

Dans la continuité des ANI du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009, consacrant un droit individuel à la formation, le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Voici donc, à présent, un comparatif réalisé par la CFTC, entre l'ANI du 22.02.2018, le projet du Gouvernement et les demandes de la CFTC :

Voir comparatif ANI du 22.02.2018 ci-dessous.

La CFTC-CMTE, demande à ce que le gouvernement soit ambitieux !

Ne faisons pas du CPF un bien de consommation, mais un outil au service de la réflexion, de la connaissance et de la compétence.

Alors, donner à chacun la capacité de choisir et d'agir, oui, encore faut-il que le salarié connaisse les opportunités de formation pour exercer un choix éclairé et non guidé !

Protéger les plus vulnérables, oui, mais la CFTC-CMTE demande au Gouvernement, qui s'enorgueillit de faire évoluer la parité homme/femme, de porter à présent les efforts aussi sur la prise en compte du Handicap, en instaurant un droit à l'emploi qu'elles méritent pour les personnes porteuses de handicap.

Pascal PROUFF

- Comparatif ANI du 22.02.18 / Gouvernement / CFTC -

ANI du 22.02.18	Gouvernement	CFTC
CPF rénové : • Maintien du CPF en heures • 35h/an, plafond 400h • 55h/an, plafond 550h personnes peu qualifiées) • CIF intégré au CPF (CPF de transition professionnelle) • Fin des listes CPF (sous 2 ans)	**CPF rénové** • CPF en euros (géré par la CDC) • 500€/an, plafond de 5 000€ • 800€/an, plafond 8 000€ (niv infra V) • Coût horaire 14€/heure • **Application smartphone** : (permettre de s'inscrire sans intermédiaires (employeurs, OPCA) : • Consulter ses droits et montants associés à son CPF • Connaître les formations disponibles par bassin d'emploi • Taux d'insertion professionnels • Dates de sessions possibles • Taux de satisfaction des utilisateurs (sorte de « Tripadvisor »)	**CPF rénové :** • Très attachée au CIF et FONGECIF • CPF de « transition professionnelle » = CIF • CPF en heures • Déplafonnement du CPF (35h/an, plafond 400h / 55h/an, plafond 550 pour infra V) • Co-construction (salarié/employeur) : sur le temps de travail ; déboucher sur une certification ; abondements employeur ; maintien de la rémunération ; contractualisation écrite des conditions de retour en cas de succès à la formation
CEP • CEP sur 2 niveaux (1 et fusion 2-3) • CEP financés (**2,75%** du montant global de la collecte) • Evaluation des 5 opérateurs CEP • FONGECIF = opérateurs historiques du CEP	**CEP** • Appels d'offres pour sélectionner les opérateurs du CEP (à l'exception de Pôle emploi et missions locales)	**CEP** (véritable droit à l'accompagnement) • CEP = gratuits sur les 2 niveaux • Contre l'ouverture au marché des CEP (évaluer d'abord les 5 opérateurs, y apporter les éventuelles modifications) • Le CEP en mode présentiel doit prédominer par rapport au tout numérique • Informer l'employeur sur le CEP pour qu'il diffuse l'information lors des entretiens professionnels • FONGECIF = opérateurs historique du CEP
Alternance • Maintien des 2 contrats en alternance (apprentissage / professionnalisation) • Contribution alternance unique (taxe d'apprentissage + professionnalisation) • Système de péréquation pour financer tous les contrats	**Alternance** ***(en complément des mesures annoncées le 9.02.18 par Edouard Philippe)*** • **France compétences** assurera la régulation de la qualité et des prix des formations (dont les contrats d'apprentissage et de professionnalisation) • **France compétences** élaborera un cahier des charges destiné à fixer le cadre d'évaluation de la qualité de l'ensemble des organismes de formation, y compris les CFA, dont l'activité sera conditionnée à l'obtention d'une certification • **France compétences** assurera la péréquation d'une partie des contributions des entreprises au titre de l'alternance • Financement des CFA en fonction du nombre de contrats signés (et non plus par des financements des régions) • Les branches détermineront le « coût au contrat » de chaque diplôme ou titre professionnel en fonction des priorités de recrutement des entreprises et de la GPEC de branche	**Alternance** • **Campus de la formation et des métiers** : CFA, Lycées professionnels, entreprises (proximité, passerelles, transport, logement, restauration, accompagnement social) • Renforcer les missions des CFA (médiation) • Instaurer des journées d'information / découverte des métiers (4ème à la 1ère) • Accompagnement personnalisé (en cas de rupture, changement d'orientation) • Qualité de l'alternance : donner un réel statut aux tuteurs / maîtres d'apprentissage + formation pédagogique obligatoire + valorisation de leur engagement • Communication d'éléments clés à l'alternant et sa famille sur métiers/filières (taux d'insertion professionnelle, réussite aux diplômes, rémunérations à l'embauche, …)
Certifications • Renforcement des branches (co-construction des diplômes) • CPNE à l'initiative / étroitement associées à la création / rénovation d'un diplôme prof • Refonte de la CNCP (nouvelle procédure d'enregistrement) • Les organismes certificateurs doivent fournir des informations sur le taux d'insertion professionnelle des personnes certifiées	**Certifications** • Réorganisation de la CNCP	**Certifications** • Co-construction : Branche / Education nationale / organisme certificateur • Certification en blocs de compétences pour s'inscrire dans un parcours de formation • Réduire les délais d'instruction (3 promotions) pour les métiers émergeants • CNCP et CPC doivent disposer de moyens dédiés pour exercer leurs missions • Passerelles entre les certifications • RNCP doit être plus réactif aux évolutions des compétences émergeantes (transition écologique, numérisation des métiers)
Gouvernance • Renforcement du rôle des branches (CPNE) • COPANEF = instance unique de gouvernance politique paritaire (emploi/FPC) • COPANEF intègre le FPSPP qui devient une de ses commissions • Réorganisation du CNEFOP (fonctionnement, composition) pour améliorer l'efficacité de son action	**Gouvernance** • Fusion des principales instances de gouvernance (CNEFOP, COPANEF, FPSPP) dans une « agence de régulation » de type « établissement public » regroupant Etat, Régions, partenaires sociaux et sous la dénomination de « France compétences » • Instance quadripartite, « **France compétences** » assurera les missions des 3 instances (CNEFOP, COPANEF, FPSPP) + de nouvelles missions : • Veiller à ce que les coûts des contrats d'apprentissage ne divergent pas outre mesure, …) • Assurer la péréquation d'une partie des contributions des entreprises au titre de l'alternance et de la formation • Mutualisation asymétrique des ressources financières au profit des entreprises de -50 salariés • Réguler la qualité des formations	**Gouvernance** • COPANEF doit travailler avec les CPNE (échange de bonnes pratiques) • Donner des moyens dédiés au COPANEF et aux CPNE • Disposer d'un véritable quadripartisme au CNEFOP • Intégrer OREF / OPMQ dans le CNEFOP • COPANEF = unique instance paritaire nationale (FPSPP dans une commission) • Très attachée aux COPAREF (instances paritaires régionales) • Donner des moyens dédiés aux CREFOP et COPAREF
Financement • Contribution unique regroupant taxe d'apprentissage et contribution FPC : • **1,23%** (-11 salariés) • **1,68%** (11 salariés et +)	**Financement** **0,99%** du revenu d'activité en 2024 (-11 salariés) **1,48%** du revenu d'activité en 2024 (11 à 249 salariés) **1,60%** du revenu d'activité dès 2020 (250 salariés et +)	**Financement** • Favorable à l'augmentation de la contribution des entreprises de -11 salariés • Favorable au financement des OPMQ • Donner des moyens dédiés (financiers/humains) aux CPNE
OPCA • Rôle des OPCA réaffirmé : collecte et gestion des contributions FPC	**Opérateurs de compétences** • Nouvelle dénomination des OPCA • Organismes à gouvernance paritaire • Nombre revu à la baisse (9-10 au total) • Changement de métiers pour ceux qui perdureront • Organisés selon une logique de filière professionnelle (accompagnement/conseil) • Gestion des fonds au titre du financement des CFA • Proposent des prestations d'appui-conseil aux branches professionnelles (GPEC, co-construction des diplômes, …) ----- **Circuit de collecte assuré par les URSSAF** • Fonds centralisés à la **CDC** (chargée de payer directement les organismes de formation lorsqu'un individu mobilisera son CPF)	**OPCA** • Rôle des OPCA et FONGECIF réaffirmé : la gestion des fonds de la formation professionnelle doit rester de la compétence des partenaires sociaux

Les Concessions du Gouvernement

Sous l'influence des institutions européennes et de sa commissaire à la concurrence, mi-février, le Gouvernement a confirmé sa volonté d'ouvrir à la concurrence les concessions des barrages hydrauliques français. L'énergie hydraulique concourt à hauteur de 12% de l'ensemble de la production électrique de notre pays et dans le cadre de la transition énergétique voulue par les gouvernements successifs, elle représente à elle seule 70% de l'électricité dite « verte ».

Les concessions accordées après-guerre pour une durée de 75 ans, arrivent progressivement à échéance. L'Europe, qui, comme chacun le sait, à toujours été en pointe sur la justice, qu'elle soit sociale ou industrielle, exige que la France engage son parc hydraulique dans une forme de privatisation larvée, au nom d'une « saine concurrence libre et non faussée ». Notons que la France est le seul pays d'Europe à être contraint par Bruxelles à ouvrir ses barrages à la concurrence.

Après la libéralisation de son marché du travail, pour confirmer son image de bon élève européen, le Gouvernement français a donc cédé au diktat de la commission. Au travers d'une NAF (note des autorités française), il s'engage à lancer les premiers appels d'offres avant la fin 2018. Ce début de vente à la découpe devrait concerner 4,3 GW, soit l'équivalent de 3 réacteurs type EPR. En Savoie, en Isère, dans les Alpes mais aussi en Corrèze, de nombreux barrages vont ainsi changer de concessionnaires. Cerise sur le gâteau, les ouvrages hydrauliques en question sont déjà amortis, ce qui laisse présager pour les repreneurs un joli jackpot.

A la lumière de la privatisation des autoroutes, pertes de recette pour les caisses de l'état et usagers « vache à lait » aux grands bénéfices des concessionnaires ; notre fédération s'interroge sur l'intérêt et la motivation du Gouvernement dans la gestion de ce dossier.

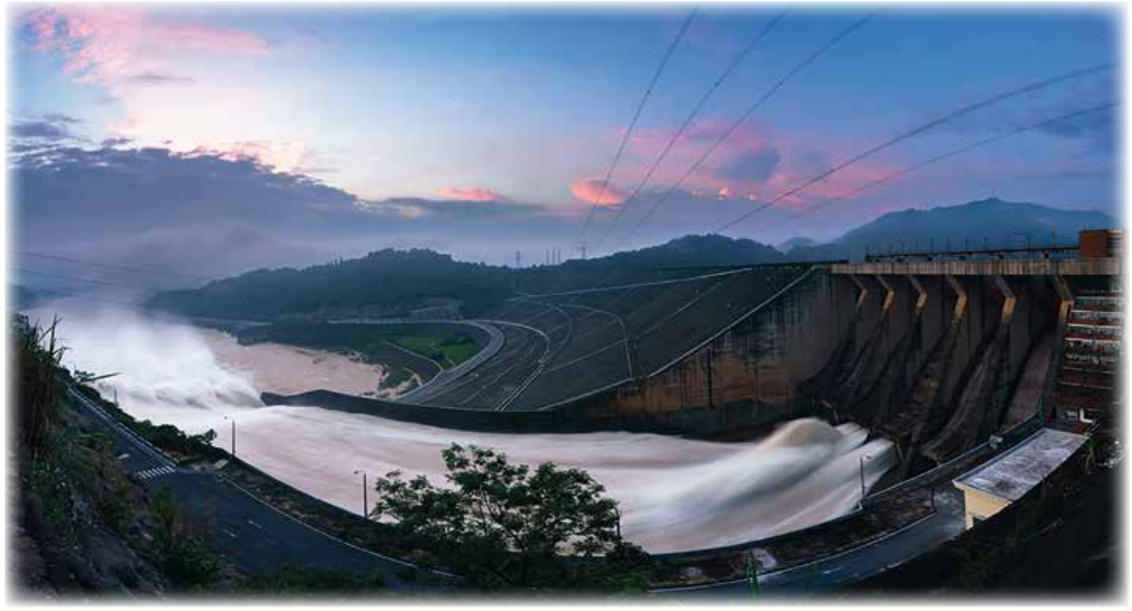
Les barrages ne sont pas simplement des outils de production d'énergie, ils participent de manière active aux développements des territoires. Agriculture, industrie, tourisme, gestion de l'eau potable, l'hydraulique est un pilier essentiel d'un développement partagé par tous et pour tous.

Le centralisme semble être l'Alpha et l'Omega du Gouvernement comme de l'exécutif. Pourraient-ils alors nous expliquer comment, en multipliant le nombre d'acteurs dans cette filière, ils vont mieux l'organiser ?

La privatisation des concessions d'eau dans les années 80 a provoqué, outre d'indécentes augmentations, la mise en coupe réglée des communes et des citoyens pour le plus grand profit d'un petit nombre ; allons-nous une nouvelle fois assister au pillage du bien commun ?

Notre Fédération a toujours mis l'intérêt général au centre de ses réflexions et actions, nous n'acceptons pas que la logique libérale de Bruxelles et du Gouvernement sacrifie le bien commun sur l'autel du profit. En d'autre temps, la France a réussi à obtenir des clauses de spécificités pour sa culture. Par exemple, nous attendions qu'elle fasse de même avec sa production hydroélectrique en la déclarant d'intérêt national, stoppant ainsi le culte de la concurrence et la spoliation collective.

Olivier PAULET



Quand NESTLE se met au régime !!

Nestlé Business Excellence (NBE), est le nom donné à **un projet de réorganisation Mondial de Nestlé**. Le groupe Suisse va orienter sa stratégie non plus uniquement vers la croissance, mais vers le développement de sa rentabilité, pourtant parmi la meilleure des grands groupes agroalimentaires, avec l'ambition de gagner 2 points d'ici 2020. Ce projet d'économie se fera entièrement aux dépens des salariés.

Le projet développé en France va concerner 400 suppressions d'emplois. Il ciblera le site de Nestlé à Noisiel (Seine et Marne) où sont concentrées : Herta, Purina, Nutrition …. Mais les autres sites du groupe : Nestlé Waters, Nespresso… seront aussi touchés, ainsi que certaines usines. Les fonctions supports (activités considérées sans valeur ajoutée) : RH, administratif, logistique… sont dans le viseur, avec au final pour l'ensemble des sites et usines une délocalisation de ces emplois dans des pays à bas coûts.

La stratégie de l'entreprise Suisse consiste à délocaliser et regrouper au niveau mondial toutes les activités transactionnelles « sans valeur ajoutée » sur des grosses plateformes interconnectées en Ukraine et au Portugal.

Ainsi, certaines fonctions vont être sacrifiées comme les RH qui perdent 130 emplois sur les 330 existant en France. Mais comme on a besoin d'eux pour faire le sale boulot (entretien de licenciement), ils partiront en dernier !!

Cette réorganisation pour « *plus d'efficacité, et pour répondre aux enjeux de demain* » sera accompagnée **d'un regroupement des différents sièges sociaux** en un seul situé à Issy les Moulineaux courant 2020. Ainsi, Nestlé Waters, Nespresso vont retrouver Purina, Herta et bien d'autres dans un siège flambant neuf !!….. Un deux en un que bon nombres de salariés vont difficilement vivre dans leur quotidien.

Le monstre de l'agroalimentaire a commencé à «maigrir» entre 2012 et 2016 ; ses effectifs sont passés en France de 16770 à 12350, soit une perte sèche de plus de 4000 CDI.

2015 : cession scandaleuse de la Branche Friskies accessoires (78 salariés vendus avec l'entreprise à un repreneur qui, après deux ans d'exercice, est déficitaire) !

2017 : fermeture du site de recherche Galderma de Sophia Antipolis (450 emplois supprimés et 100 transférés à Lausanne).

Idem : Fermeture du site Galderma à la défense (90 emplois transférés en Suisse).

L'intersyndicale, face à ce défi, reste inquiète. Nestlé souhaite un accord groupe pour éviter nombre de contraintes, plutôt qu'un PSE par entreprise.

Concernant la CFTC, c'est Daniel Loget (CFTC agro), coordinateur Groupe Nestlé France, qui défend les intérêts des salariés.

Certains employés savent déjà qu'ils ne suivront pas ce déménagement pour des raisons familiales ou pour des temps de trajets exorbitants. Un moyen de décourager certains à suivre le mouvement ? Une façon de se débarrasser du personnel en douceur ??

En attendant les premiers départs qui se feront courant 2019, l'ambiance au sein du siège de NOISIEL est anxiogène. Les salariés ne comprennent pas qu'une Entreprise de renommée mondiale, présente dans le quotidien des français depuis des décennies, un groupe qui gagne beaucoup d'argent, puisse ainsi laisser au bord de la route des centaines de salariés.

Eric DUMOULIN

Petit-déjeuner A3M du 20 avril 2018 :

Quelle réponse française à l'enjeu des métaux rares ?

Le 20 avril dernier, sur invitation de l'Alliance des Minerais, Minéraux et Métaux, la Fédération CFTC-CMTE a participé au petit déjeuner sur l'enjeu des métaux rares devant un panel de plus de 80 représentants d'industries de notre pays. Seul deux organisations syndicales, dont la CFTC-CMTE, ont été invitées et y ont participé.

Les métaux constituent une ressource clé et une réponse aux grands enjeux du 21ème siècle, parmi lesquels ceux de la transition écologique, numérique et des nouvelles formes de mobilité. Dans le même temps, la question d'un accès soutenable et continu aux métaux présente des défis économiques, environnementaux et géopolitiques. A l'heure de la publication de la Feuille de Route Economie Circulaire du Gouvernement et convaincu de l'importance de ce sujet, A3M a réuni, vendredi 20 avril 2018, un panel de spécialistes des matières premières autour du journaliste et auteur Guillaume Pitron, venu présenter son ouvrage « La guerre des métaux rares : la face cachée de la transition énergétique et numérique »., entouré de Rémi Galin (Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire), Catherine Tissot-Colle (Présidente d'A3M et Directeur Communication et Développement Durable du Groupe ERAMET) et Nicole Lecca (Senior Vice-President Material & Part Procurements, AIRBUS).

Pendant plus d'une heure et demi, les intervenants ont débattu des enjeux et opportunités de l'approvisionnement en matières premières métalliques, qu'elles soient rares, critiques ou stratégiques, extraites de mines ou recyclées. Leurs propos ont permis de couvrir l'ensemble des étapes du cycle de vie des métaux, de l'extraction aux utilisations aval, en passant par leur transformation initiale et leur recyclage.

Les différents interlocuteurs qui, grâce à leurs interventions éclairantes, ont permis de sensibiliser l'ensemble des parties prenantes et promouvoir une politique minérale et industrielle ambitieuse !

Source : A3M

Francis OROSCO

Claire de LANGERON
Déléguée générale de A3M

en partant de la gauche : Catherine TISSOT-COLLE, Remi GALIN, Guillaume PITRON, Nicole LECCA

Catherine TISSOT-COLLE et Remi GALIN

Recouvrement
La Note d'Actualité

Actualités

Droit à l'erreur

Le projet de loi pour un Etat au service d'une société de confiance, présenté le 27 novembre en conseil des ministres, a entamé son parcours parlementaire en janvier. Ce projet instaurera notamment un droit à l'erreur, à l'égard du redevable de bonne foi. Pour la branche du recouvrement, cela se traduit essentiellement par la création d'une médiation au sein des organismes de recouvrement du régime général de sécurité sociale. Ce texte a été adopté le 31 janvier 2018 par l'Assemblée nationale, et transmis au Sénat le même jour. La dernière discussion en séance publique de ce texte est prévue le 20 mars 2018. Suivant cet esprit, la charte du Cotisant contrôlé a été mise à jour par l'Acoss au 1er janvier 2018. L'arrêté du 20 décembre 2017 en a fixé le nouveau modèle. La suppression du RSI dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a également été prise en compte. Pour mémoire, la charte du contrôlé est un document informant le contrôlé de ses droits et du déroulement du contrôle, préalablement au contrôle en tant que tel (au moins 15 jours avant). Par ailleurs, la charte du cotisant contrôlé, dite « *opposable* », à l'organisme de recouvrement , est celle annexée à l'arrêté précité.

Assurance maladie

Depuis le 1er janvier 2018, les salariés du régime général ne sont plus redevables de la part salariale de la cotisation d'assurance maladie, en contrepartie de la hausse de la CSG (voir sur ce point les discussions à l'Acoss). La part patronale de cette cotisation sera quant à elle réduite de 6 points, à compter du 1er janvier 2019, pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 SMIC. En attendant, elle passe de 12,89 % à 13 %. Pour la cotisation d'assurance chômage, celle-ci sera diminuée à compter du 1er janvier 2018, avant d'être totalement supprimée au 1er octobre 2018.

PSTI

A compter du 1er janvier 2018, la loi confie la protection sociale des travailleurs indépendants au régime général. L'adossement du régime des indépendants au général se fera progressivement, pour être achevé au 1er janvier 2020. Durant cette phase, un schéma d'organisation stratégique est mis en place. Ainsi, sont créés des comités de pilotage et de surveillance de la réforme, un conseil de la protection sociale des indépendants et ainsi qu'un dispositif de médiation. Sur le terrain, l'organisation est la suivante : la gestion des affiliations est faite sur un site du Morbihan ; celle des radiations, sur un site des Alpes-Maritimes ; le contrôle et le recouvrement des cotisations sont confiés aux Urssaf ;

Les Cpam et les Carsat organiseront un accueil physique, et l'Acoss supervisera un accueil commun sur une trentaine de sites (agences de sécurité sociale pour les indépendants, anciennes caisses RSI). Entre autres aménagements spécifiques tenant notamment à l'articulation interbranches, cette réforme comprend un chantier informatique très dense.

Cour des comptes

Dans son rapport annuel 2018 publié le 7 février, la Cour des comptes a mis en évidence les écarts dans les outils de détection, de sanctions et de recouvrement entre les organismes sociaux et les services fiscaux, en recommandant l'harmonisation de la collaboration des organismes sociaux et fiscaux. Les recommandations de la Cour des comptes interviennent en plein chantier COG 2018-2021. La Cour préconise, outre l'harmonisation des moyens juridiques entre l'administration fiscale et les organismes sociaux, d'élargir le champs des contrôles (par exemple aux cotisations Agirc-Arrco). Plus surprenant, la Cour des comptes a avancé que « *le contrôle de l'Etat employeur* » laissait apparaître d'importantes lacunes, pointant un contrôle des Urssaf « *à la limite de l'inexistence* ».

(Rapport annuel de la Cour des comptes 2018 – Lutte contre la fraude aux cotisations sociales : une politique à relancer – D. Les lacunes du contrôle de l'Etat employeur, p. 261).

Détachement du travail

Une ordonnance relative au détachement est attendue. Certaines formalités seraient allégées (notamment, suppression du droit de timbre de 40 € évoquée). En contrepartie, à partir du 1er janvier 2019, cette ordonnance devrait instituer une nouvelle contribution forfaitaire pour les entreprises méconnaissant leurs obligations.

VRP

En vertu d'un décret du 12 décembre 2017, la caisse nationale de compensation des cotisations de sécurité sociale des voyageurs représentants placiers à cartes multiples (CCVRP) est transférée aux Urssaf. Ce chantier était lancé depuis 2016. Les salariés de la caisse ont été transférés à l'Acoss et à l'Urssaf Ile-de-France.

COG

Dans une interview accordée à « *Protection Sociale Informations* » (n° 1106), MM. Tesson (Président du Conseil d'administration de l'Acoss) et Amghar (Directeur général) ont indiqué que la perspective d'une signature d'ici la fin du premier trimestre était « *un horizon crédible* ». A également été rappelée, s'agissant des moyens, la nécessité de convaincre la tutelle des besoins pour atteindre les objectifs

ainsi définis, précisant toutefois qu'il « *faudra consentir aux moyens que l'administration voudra bien* » accorder. Enfin, concernant l'adossement au régime général de la protection sociale des indépendant, M. Tesson a indiqué que l'offre de service devait être repensée, afin que la qualité soit au rendez-vous.

Vie des Institutions

ACOSS

Le Conseil d'administration de l'Acoss a été installé le 18 janvier 2018. Les administrateurs CFTC au plan national de la branche recouvrement sont **Mmes Sandrine Gaudelet et Marie-Odile Le Boite** ainsi que **MM. Raffaël Margherita (Chef de file) et Jérémy Dernoncourt**.

Plusieurs réunions se sont tenues au niveau national. Ont été abordés, entre autres, l'adossement de la protection sociale des indépendants au régime général ainsi que les modalités de mise en oeuvre de la réforme ; le positionnement sur des projets de textes portant, par exemple, sur les taux de cotisations à l'assurance maladie pour les assurés non-résidents fiscaux en France mais relevant de l'assurance maladie obligatoire (retraités vivant à l'étranger, par exemple) ; l'état d'avancement des discussions concernant la Convention d'objectifs et de gestion (COG). A ces réunions, s'ajoutent également des rencontres entre les Chefs de file de délégations d'administrateurs, lesquelles ont pour but de préparer les points essentiels abordés en Conseil d'administration ou en commissions.

Non-résidents fiscaux et cotisation maladie

En février 2018, le Ministre Gérard Darmanin a sollicité la suspension du décret pris fin 2017, et qui augmentait le taux de cotisations à l'assurance maladie française des assurés qui ne sont pas résidents fiscaux en France. Cette hausse aurait eu un impact direct sur le pouvoir d'achat pour les retraités les plus modestes. Dans cette logique, un projet de décret visant à rétablir le niveau des cotisations d'assurance maladie applicables aux revenus d'activité et de remplacement de personnes affiliées à un régime obligatoire d'assurance maladie français mais non résidentes fiscales en France, tel qu'il était applicable au 31 décembre 2017, a été soumis à l'avis du Conseil d'administration de l'Acoss qui s'est tenu le 23 février 2018. La CFTC, comme les autres organisations syndicales de salariés, a pris acte de la situation que rétablit le projet de décret. L'application du décret précité a donc été suspendue.

Des chiffres et du recouvrement

- Le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé à 39.732 € pour 2018, 3.311 € par mois, 182 € par jour.
- Le SMIC est porté à 9,88 € à compter du 1er janvier 2018.

- Le brut mensuel est de 1.498,50 € par mois pour un salarié à 35 heures (151.67 heures).

Calcul des cotisations selon la période d'emploi et non de paie. Proratisation du Plafond mensuel de sécurité sociale selon la période de présence rémunérée.

Jusqu'au 31 décembre 2017, les cotisations et contributions de sécurité sociale étaient calculées en fonction des taux et plafonds applicables au moment du versement de la rémunération. **A compter du 1er janvier 2018, les rémunérations seront assujetties aux taux et plafonds applicables sur la période de travail ayant donné lieu auxdites rémunérations, en application des décrets du 21 novembre 2016 et du 9 mai 2017**. Toutefois, pour que les différents logiciels de paye soient mis à jour, une tolérance pour mettre en oeuvre ces nouvelles règles est actée, jusqu'au 30 juin 2018. Les cotisations ainsi réglées sur cette période selon l'ancienne méthode de calcul ne seront pas soumises, selon la Direction de la sécurité sociale, à redressement.

Si la Circulaire émise par la DSS en date du 19 décembre 2017 détaille plusieurs situations pratiques pour illustrer l'application des nouvelles règles, il convient, essentiellement, de **retenir que pour les cotisations assises sur un montant plafonné, ledit plafond est réduit à la période rémunérée** *(si un salarié est absent sans être indemnisé ou rémunéré, un coefficient est appliqué au plafond mensuel de la sécurité sociale en fonction de la période non rémunérée ou indemnisée)*.

Enfin, lorsque le contrat est suspendu, les règles d'assiette, de taux et de plafond sont celles de la dernière période de travail.

Décret n° 2016-1567 du 21 novembre 2016 relatif à la généralisation de la déclaration sociale nominative;

Décret n° 2017-858 du 9 mai 2017 relatif aux modalités de décompte et de déclaration des effectifs, au recouvrement et au calcul des cotisations et contributions sociales;

https://www.urssaf.fr/portail/home/actualites/toute-lactualite-employeur/plafond--nouvelles-modalites-de.html;

Circulaire interministérielle n° DSS/5B/5D/2017/351 du 19 décembre 2017.

Source : Publication confédérale CFTC

Les changements...

Une aide pour isoler sa toiture ou ses combles :

Attribuée via le mécanisme des Certificats d'économies d'énergie (CEE), la bonification concerne des opérations réalisées au bénéfice des ménages en situation de précarité énergétique engagées entre le 1er avril 2018 et le 31 décembre 2020. Les montants de primes attribués sont différenciés selon les niveaux de ressources des ménages.

Les revenus pris en compte correspondent à la somme des revenus fiscaux de référence mentionnés sur les avis d'imposition ou de non-imposition de l'ensemble des personnes composant le ménage au titre des revenus de l'année N-2 ou N-1. Pour prouver leur éligibilité, les demandeurs doivent fournir leur avis d'impôt sur le revenu ou de situation déclarative émis par l'administration fiscale.

À partir du 1er avril, les primes servies dans le cadre de la charte « Coup de pouce économies d'énergie » seront d'au moins 15 € pour les ménages considérés comme très modestes et 10 € pour ceux désignés comme modestes. L'aide peut être versée par virement, par chèque ou sous forme de « bons d'achats » pour des produits de consommation courante. Elle peut également être déduite de la facture.

Pour obtenir cette aide, les particuliers doivent choisir un professionnel signataire de la Charte « Coup de pouce économies d'énergie », accepter l'offre avant la signature du devis des travaux envisagés et les faire réaliser par un professionnel disposant du label « Reconnu garant de l'environnement » (RGE).

Dans le cadre de travaux d'isolation, l'artisan RGE doit effectuer une visite technique du chantier avant l'établissement de son devis. Les caractéristiques de l'isolant et la date de la visite technique figurent sur la facture.

Le client doit ensuite retourner les documents (factures, attestations sur l'honneur, etc.) au partenaire dans les délais prévus.

Par ailleurs, les travaux d'isolation des combles ou de toiture sont susceptibles de faire l'objet d'un contrôle de leur bonne réalisation par un organisme d'inspection accrédité, mandaté par le signataire de la charte.

Le « Coup de pouce économies d'énergie » est cumulable avec l'éco-prêt à taux zéro et le crédit d'impôt pour la transition énergétique. En revanche, il n'est pas cumulable avec d'autres offres CEE ou des aides de l'Ademe ou de l'Anah. Le bénéficiaire ne peut prétendre pour une même opération qu'à une seule prime versée dans le cadre du dispositif des certificats d'économies d'énergie.

Pour connaître la liste des prestataires, il est possible de consulter le site internet « Rénovation info service » ou appeler au 0808 800 700 (service gratuit + prix de l'appel).

Hausse des aides versées pour changer sa chaudière au fioul :

Face au succès de la mesure, le gouvernement a décidé de relever, à partir du 1er avril 2018, le montant de la prime pour les ménages en précarité énergétique qui se débarrassent de leurs vieilles chaudières au fioul pour un modèle utilisant des énergies renouvelables. Attribuée via le mécanisme des Certificats d'économies d'énergie (CEE), la bonification concerne des opérations réalisées au bénéfice des ménages en situation de précarité énergétique engagées entre le 1er avril 2018 et le 31 décembre 2020.

La prime sera calculée en fonction des ressources du demandeur et peut être versée par virement, par chèque ou sous forme de « bons d'achats » pour des produits de consommation courante. Elle peut également être déduite de la facture.

Les revenus pris en compte le sont sur la même base que pour les travaux d'isolation de toiture ou combles.

Le « Coup de pouce économies d'énergie » est cumulable avec l'éco-prêt à taux zéro et le crédit d'impôt pour la transition énergétique. Par contre, il n'est pas cumulable avec d'autres offres CEE ou des aides de l'Ademe ou de l'Anah. Le bénéficiaire ne peut prétendre pour une même opération qu'à une seule prime versée dans le cadre du dispositif des certificats d'économies d'énergie.

Pour connaître la liste des prestataires, il est possible de consulter le site internet « Rénovation info service » ou appeler au 0 808 800 700 (service gratuit + prix de l'appel).

Choix du taux de prélèvement à la source dès avril 2018 :

En 2019, année d'entrée en application du prélèvement à la source, le montant de l'impôt sur le revenu sera déduit chaque mois sur le bulletin de paie ou la pension de retraite. Ainsi, le paiement de l'impôt sera étalé sur douze mois et le décalage d'un an pour son paiement sera supprimé.

La déclaration des revenus 2017, faite au printemps 2018, permettra de déterminer le montant de l'impôt sur le revenu 2017 à payer en 2018, ainsi que le taux de prélèvement à la source applicable à partir de janvier 2019. Il s'agit d'un taux personnalisé correspondant à la situation réelle du contribuable, car il tient compte de l'ensemble de ses revenus et de ses charges. Il permet donc d'avoir un prélèvement au plus proche du montant d'impôt dû.

Dès mi-avril 2018, les contribuables qui déclarent leurs revenus en ligne se verront présenter à la fin de leur déclaration, le taux de prélèvement à la source, ainsi que les éventuels acomptes applicables à partir du 1er janvier 2019. Ceux qui ne souhaitent pas communiquer leur taux d'impôt à leur

employeur pourront opter en ligne pour un taux neutre, calculé sur la base du montant de la rémunération qui leur est versée.

Un taux par défaut sera aussi utilisé pour les contribuables qui ne disposaient pas de revenu auparavant.

Ceux qui font une déclaration de revenus sur papier ne pourront opter par un taux neutre qu'à partir de mi-juillet 2018.

Dans tous les cas, le taux de prélèvement sera communiqué sur l'avis d'impôt reçu durant l'été 2018.

Les ressources maximales pour bénéficier de la CMU-C en 2018 :

À partir du 1er avril 2018, le plafond de ressources à ne pas dépasser pour bénéficier de la CMU-C (Couverture maladie universelle complémentaire) passe à 8 810 € par an, pour une personne seule vivant en métropole. Cette limite augmente de 1 % par rapport à 2017.

Complémentaire santé gratuite et renouvelable, la CMU-C est ouverte à toute personne dont les ressources inférieures ne dépassent pas 8 810 € par an, résidant régulièrement en France (sauf à Mayotte) et de façon ininterrompue depuis plus de trois mois. Le respect de ce délai n'est pas exigé pour certaines personnes, telles que celles déjà affiliées à un régime obligatoire de sécurité sociale ou bénéficiaires de certaines prestations (allocations familiales, allocations logement, allocation aux adultes handicapés, etc.)

La CMU-C permet notamment la prise en charge du forfait journalier d'hospitalisation, de la participation aux tarifs de responsabilité des organismes de sécurité sociale et sous certaines limites, des frais de prothèses dentaires, de lunettes et de prothèses auditives.

Pour mémoire : la CMU de base a été remplacée par un nouveau dispositif appelé Puma (Protection universelle maladie) et ceux dont les ressources sont trop élevées pour percevoir la CMU-C peuvent prétendre à l'ACS.

Les voitures neuves dotées du bouton SOS eCall :

À partir du 1er avril, le bouton d'appel eCall, un dispositif qui permet d'appeler automatiquement les secours en cas d'accident et de géolocaliser le véhicule accidenté, devient obligatoire pour toutes les voitures et les camionnettes légères neuves mises en circulation en Europe.

Dès qu'un accident grave sera détecté par les capteurs de la voiture - identiques à ceux qui déclenchent l'ouverture de l'airbag -, le système embarqué composera automatiquement le 112 - numéro d'appel d'urgence unique pour toute l'Europe - et transmettra les informations sur l'accident : l'heure, la localisation précise du véhicule accidenté et la direction dans laquelle il se dirigeait. L'appel eCall peut aussi se faire manuellement. Dans ce cas, il suffira qu'un témoin de l'accident ou que l'un des passagers, conscient, appuie sur un bouton logé dans la voiture. Une communication vocale sera alors établie entre cette personne et l'opérateur.

Un nouveau contrôle technique :

A partir du 20 mai 2018, le contrôle technique deviendra plus strict, plus long et plus cher.

Le nombre de points de contrôle augmente: 132 au lieu de 123 actuellement. Mais c'est surtout le nombre de défauts qui explose, passant de 453 défauts à 606. Il ne faudra plus parler de «défauts», mais de «défaillances», voire de «défaillances critiques». Les contre-visites connaîtront une augmentation conséquente.

Un défaut de contrôle technique sera toujours sanctionné d'une amende de 135 euros. En cas de défaillance critique, un macaron sera apposé sur le pare-brise pour signaler que le véhicule ne peut rouler que le jour du contrôle pour rejoindre un garage et des réparations. Si le conducteur utilise son véhicule le lendemain sans réparer, il sera passible d'une amende de 135 euros.

Hausse du RSA :

Au 1er avril 2018, le montant forfaitaire du Revenu de solidarité active (RSA) est passé de 545,48 € à 550,93 €, par mois, pour une personne seule sans enfant, marquant ainsi une hausse de 1 %.

Hausse de la prime d'activité au 1er avril 2018 :

Montants forfaitaires non majorés :

- pour la première personne : 531,51 €
- pour la première personne à charge : 265,76 €
- pour les 2 premiers enfants (pour 1 couple) ou pour le 2ème enfant (pour 1 personne isolée) : 159,45 €

Montants forfaitaires majorés (isolement) :

- personne isolée avec un enfant à charge : 910,03 €
- supplément par enfant ou personne à charge : 227,51 €

Forfait logement par ménage :

- 1 personne : 63,78 €
- 2 personnes : 127,56 €
- 3 personnes et plus :157,86 €

Tarifs réglementés du gaz :

Les tarifs réglementés de vente du gaz augmentent en moyenne de 2,1 % au 1er juin 2018.

La hausse est de 0,7 % pour ceux qui utilisent le gaz pour la cuisson, de 1,3 % pour ceux qui ont un double usage cuisson et eau chaude et de 2,2 % pour les foyers qui se chauffent au gaz.

Sources : Le Particulier.fr

80 km/h...

Sur le bitume, la grogne !

Le respect des limitations de vitesse devrait être automatique, comme les radars !

Malheureusement, beaucoup de nos concitoyens sont des électrons libres qui se croient au-dessus des lois, tant qu'ils ne se font pas prendre sur le fait.

Il est vrai que la répression est féroce et parfois, pour un dépassement de 1 ou 2 km/h, cela peut nous sembler injuste, car personne n'a constamment les yeux rivés sur son compteur. Par contre, ceux qui roulent pied au plancher en toutes circonstances, méritent amplement d'être verbalisés et je ne parle pas des conducteurs alcoolisés ou sous l'emprise de stupéfiants ainsi que les addicts du téléphone portable.

Tous ces excès sont sans doute responsables de la décision du gouvernement de baisser la limitation de 90 à 80 km/h et d'augmenter la répression. Il est évident que nous devrons ronger notre frein, surtout dans des zones qui apriori ne sont pas accidentogènes. Alors, on peut se poser la question du bien-fondé de cette mesure. A-t-elle véritablement pour but de faire baisser le nombre d'accidents ou va-t-elle permettre de remplir un peu plus les caisses de l'Etat ?

Il est vrai qu'avec la mise en place de sociétés privées sillonnant la France 8 heures par jour avec leurs véhicules flasheurs, les contraventions vont pleuvoir.

A vos limiteurs, mesdames et messieurs, du moins pour ceux qui en sont équipés, car la grogne des motards et les pétitions adressées au gouvernement sont restées lettre morte à ce jour. Un peu plus de respect, de courtoisie et de civisme au volant ne feraient pas de mal. Si nous nous y mettons tous, il y aura moins d'accidents et de morts sur nos routes.

Prenons notre mal en patience, restons « sobres » et profitons du paysage, car comme le dit Jean de La Fontaine : « *rien ne sert de courir, il faut partir à point* » !

Martine ULTSCH

Brèves...

HSBC cesse de financer des énergies fossiles

HSBC, plus grande banque européenne, a annoncé qu'elle allait à son tour cesser de financer les centrales à charbon, l'exploitation des sables bitumineux et les forages pétroliers en Arctique.

La banque britannique suit ainsi le mouvement dans lequel se sont déjà engagées nombre de ses homologues, notamment françaises, pour arrêter tout financement des énergies fossiles, jugées en partie responsable du changement climatique.

«Nous reconnaissons la nécessité de réduire rapidement les émissions pour atteindre l'objectif fixé dans l'accord de Paris de 2015 (...) et notre responsabilité de soutenir les communautés dans lesquelles nous sommes présents», a dit Daniel Klier, responsable mondial de la finance durable chez HSBC, cité dans un communiqué.

Source : Le Figaro.fr

A vos webcams... Bientôt la télémédecine

Selon Le Figaro, la télémédecine pourrait devenir accessible à tous les patients dès septembre. Le coût pour le patient serait identique à celui déjà pratiqué, pour une consultation avec un généraliste : 25 euros.

Les syndicats et la Caisse nationale de l'Assurance Maladie (Cnam) auraient trouvé un accord pour que chaque patient puisse consulter son médecin via la télémédecine. Dans un communiqué, la Confédération des syndicats médicaux français (CSMF) s'est félicitée «de l'élargissement de la téléconsultation à tous les patients, et non plus seulement ceux en ALD [affectation de longue durée], au 15 septembre 2018, au lieu du 1er janvier 2020 comme annoncé initialement».

Source : Le Figaro.fr

Des réformes et encore des réformes...

Extrait de la tribune publiée dans Libération (13 avril 2018), de Philippe Louis, Président de la CFTC, Laurent Berger, Secrétaire général de la CFDT et de Luc Bérille, Secrétaire général de l'UNSA :

«Des réformes mais surtout plus de démocratie sociale »

La croissance reprend mais des millions de Français continuent d'être confrontés au chômage, à la précarité, à la pauvreté. A quand des politiques ambitieuses? .. /…

Nous refusons une société d'individus, où la seule loi du marché régulerait les rapports sociaux, et où l'Etat se contenterait de garantir aux plus précaires des droits réduits à leur strict minimum. Voilà pourquoi aujourd'hui, nous attendons de véritables politiques sociales, assumées, des politiques qui apportent des réponses à ceux qui en ont besoin, construites avec eux et avec leurs représentants. Pourquoi sur la question sociale serait-il impossible ou si difficile de construire des politiques ambitieuses, élaborées avec celles et ceux auxquels elles sont destinées?

Les mesures les plus progressistes du projet de loi sur la «liberté de choisir son avenir professionnel» résultent d'accords dans lesquels les partenaires sociaux ont su construire ou renforcer des droits pour les travailleurs sans, dans le même temps, hypothéquer la performance économique de nos entreprises. C'est donc possible ! Inquiètes par des politiques où l'économique prime trop souvent sur la justice sociale, en désaccord avec une conception de la démocratie sociale reléguant les partenaires sociaux au rôle d'observateurs, nos organisations demandent au président de la République et au gouvernement de reconsidérer la méthode par laquelle ils entendent réformer le pays. Organisations réformistes, de construction sociale, nous ne contestons pas la nécessité d'adapter notre modèle social et nos structures aux exigences et opportunités de notre monde en bouleversement.

Parce que la réforme n'est pas une fin en soi, parce que nous voulons peser sur la finalité qu'elle poursuit, sur la société qu'elle construit, nous demandons que l'ensemble des travailleurs et des organisations qui les représentent soient plus et mieux impliqués dans la définition des grands choix qui sont devant nous et qui conditionnent notre avenir commun. Le temps donné au dialogue social n'a jamais été et ne sera jamais un temps perdu. Il est un investissement nécessaire à l'appropriation de la réforme. Sans lui, la greffe ne prend pas, et les supposés bienfaits de la réforme ne sont pas au rendez-vous.

Parce qu'on ne transforme pas la société contre ses acteurs, sans la comprendre et sans en écouter toutes ses composantes, toute autre approche est une impasse !

Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a présenté les grands axes de la réforme de la formation professionnelle, lundi 5 mars 2018, au Ministère du Travail.

L'enjeu pour notre pays est triple

- investir massivement dans la formation et les compétences, pour être collectivement capables d'impulser les changements de l'économie de la connaissance plutôt que de les subir ;
- donner à chacun la liberté de choisir son avenir professionnel et la capacité de construire son parcours, pour créer ou saisir les différentes opportunités professionnelles qui se présentent ;
- protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences et vaincre ainsi, enfin, le chômage de masse.

Le destin collectif de la France et les destins individuels des Français sont étroitement liés : plus notre système de formation professionnelle sera performant, plus il créera les conditions donnant à chacun la liberté individuelle de saisir toutes les opportunités. Plus la France sera compétitive comme nation, plus elle offrira de possibilités à tous de construire et développer son projet professionnel.

La formation professionnelle doit être accessible à chaque actif, de façon autonome, simple et opérationnelle, pour rendre concrète et réelle la liberté d'évoluer professionnellement. Il s'agit également de promouvoir la qualité de la formation, la transparence du marché de la formation et l'accompagnement des personnes qui ont besoin d'être aidées dans la construction de leur parcours professionnel.

Protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences requiert un investissement sans précédent dans la formation des demandeurs d'emploi, des jeunes sans qualification et des salariés, en particulier dans les TPE et PME.

Investir massivement dans les compétences des salariés relève d'abord de la responsabilité des entreprises. C'est à elles qu'il revient d'anticiper les changements, d'identifier dans chaque filière professionnelle les besoins en compétences pour le futur, de faire évoluer les organisations et d'innover pour être compétitives sur des marchés de plus en plus concurrentiels.

Je salue l'Accord National Interprofessionnel (ANI) négocié par les partenaires sociaux qui constitue un point d'appui essentiel pour développer les droits individuels des salariés et demandeurs d'emploi, garantis collectivement. Notre enjeu est également de transformer le cœur du système pour que les nouvelles mesures ambitieuses de la formation professionnelle deviennent des droits réels pour chacun de nos concitoyens.

La transformation de la formation professionnelle est l'un des trois piliers — avec l'apprentissage et l'assurance chômage — de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Mines meurtrières du Pakistan :

23 tués la même journée

Au cours d'événements distincts survenus la même journée, un total édifiant de 23 travailleurs ont été tués et 11 autres blessés ce 5 mai par de terribles accidents miniers dans la province du Baloutchistan au Pakistan.

Selon nos informations, 16 mineurs ont été tués dans une exploitation de la région de Marwar lorsque la galerie de sortie s'est effondrée à la suite d'un coup de grisou. C'est une compagnie privée du nom de Pir Ismael qui exploite le charbonnage et on estime que de 25 à 30 mineurs étaient occupés sur les chantiers au moment de l'accident.

Au cours d'un autre accident survenu le même jour, sept mineurs d'un site de l'entreprise nationalisée Pakistan Mineral Development Corporation (PMDC), dans la région Sur, ont été tués par un glissement de terrain.

Kemal Özkan, Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, a déclaré :

Ce massacre aurait pu être évité. Au cours d'une mission menée au Pakistan en mars, IndustriALL a rencontré le gouvernement pour l'exhorter à ratifier la Convention 176 de l'OIT sur la Santé et la sécurité dans les mines.

Dans le même temps, nous avons lancé une campagne pour la santé et la sécurité dans les mines au Pakistan. Le gouvernement doit prendre des mesures immédiates pour améliorer la sécurité dans les mines et stopper les accidents mortels.

Condamnant les décès survenus et protestant contre la négligence et l'apathie des propriétaires d'exploitations minières ainsi que du gouvernement, les syndicats pakistanais, dont l'affilié d'IndustriALL, le PCMLF, ont organisé des actions de protestation à Quetta, le jour suivant.

Les syndicats ont appelé à la prise de mesures immédiates pour faire rendre des comptes aux responsables et pour une indemnisation adéquate des victimes. Les syndicats ont également appelé à la stricte application des législations en matière de sécurité minière et à la ratification immédiate de la C176 de l'OIT.

Source : Industriall Global Union

vie des travailleurs...

Manifestation chez LafargeHolcim en Suisse

Les syndicats ont manifesté aujourd'hui à l'extérieur du bâtiment où s'est tenue la réunion annuelle des actionnaires du groupe suisse LafargeHolcim, près de Zurich, pour demander au géant du ciment de tenir parole et de signer l'accord-cadre mondial visant à protéger les droits des travailleurs au sein de ses entreprises dans le monde entier.

IndustriALL Global Union, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois, et l'affilié suisse, Unia, ont été rejoints par les représentants des travailleurs employés par LafargeHolcim en Allemagne, en Belgique, au Canada, en France, en Inde, en Indonésie, en Italie, en Ouganda et aux USA.

En 2017, LafargeHolcim avait accepté de signer un accord-cadre mondial garantissant les droits des travailleurs et dont faisaient partie intégrale les questions de santé et de sécurité au travail. Néanmoins, en janvier 2018, la compagnie a renié sa parole en faisant à nouveau passer les profits avant les droits et la vie des travailleurs.

Depuis la fusion opérée en 2015, LafargeHolcim a supprimé 35 000 emplois et des centaines de travailleurs ont perdu la vie. En 2016, 86 travailleurs ont été tués et 65, en 2017. La baisse des effectifs a provoqué l'augmentation du taux de mortalité par 100 millions d'heures travaillées. D'autres travailleurs sont décédés en 2018.

Matthias Hartwich, Directeur d'IndustriALL pour le secteur des matériaux de construction, a déclaré :

« *Plusieurs travailleurs, dont au moins deux en Inde et un en Belgique, ont déjà perdu la vie en 2018. Combien faut-il encore de morts pour que LafargeHolcim entame un véritable dialogue social ?* »

« *Les dividendes annuels élevés des actionnaires de 2 CHF par action sont payés au prix du sang, de la sueur et des pleurs des travailleurs.* »

Le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, Kemal Özkan, a déclaré :

« *La compagnie a signé un protocole d'accord pour un accord-cadre mondial avec nous en juillet 2017. Il est grand temps maintenant qu'ils tiennent parole et établissent des structures opérationnelles pour sauver la vie des travailleurs et améliorer le dialogue social.* »

Lena Yuliana, une employée de LafargeHolcim en Indonésie, co-présidente pour le secteur et membre de la Fédération du syndicat des travailleurs du secteur du ciment d'Indonésie (FSP ISI), a pu participer à la réunion et s'adresser aux actionnaires. Elle leur a indiqué :

« *La sécurité devient un problème qui inquiète les travailleurs. Au lieu de leur venir en aide lorsqu'un accident survient, la direction blâme le directeur régional ou les travailleurs, leur adressant une lettre d'avertissement sans mener une véritable enquête ou faire appel au syndicat. La sécurité et la santé ne sont pas qu'une question de comportement; leur élaboration doit faire l'objet d'une concertation entre la direction, le syndicat et les travailleurs. Une approche imposée d'en haut ne donnera rien de bon.* »

« *Nous, les travailleurs de la majorité des entreprises de LafargeHolcim sont unis à travers les syndicats. Nous étions contents lorsque la direction a annoncé l'année dernière qu'il y aurait un accord-cadre mondial entre les syndicats mondiaux et LafargeHolcim, en tant que nouvelle compagnie établie.* »

« *Mais, depuis lors, nous avons appris que la direction a changé unilatéralement d'avis au début du mois de janvier 2018 et est revenue sur son engagement de signer l'accord-cadre mondial. Cela a été un choc.* »

Les syndicats exigent que LafargeHolcim :

- Entame un dialogue de bonne foi avec les syndicats et signe l'accord-cadre mondial promis,
- Accroisse la protection des travailleurs vulnérables, notamment les travailleurs sous-traitants et les travailleurs tiers, et contrôle le recours à la sous-traitance au sein de la compagnie,
- Donne la priorité à la prévention des maladies professionnelles, y compris les maladies respiratoires causées par l'exposition à la poussière,
- Respecte les normes de l'OIT en matière de santé et de sécurité; garantisse l'accès des syndicats aux lieux de travail et permette à ces derniers d'effectuer des inspections et de faire des recommandations.

Source : Industriall Global Union

Le Comité exécutif
appelle à une plus grande solidarité

Le besoin de solidarité pour défendre les droits syndicaux et mettre en question les abus au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales a marqué les débats lors de la réunion du Comité exécutif d'IndustriALL tenu à Genève, en Suisse, les 26 et 27 avril.

L'assemblée a entendu des dirigeants syndicaux qui sont directement concernés par l'oppression de leurs gouvernements, en Biélorussie et en Algérie. Des appels ont également été lancés en vue de mieux mettre en œuvre les accords-cadres mondiaux (ACM) au sein d'entreprises qui contreviennent aux droits fondamentaux des travailleurs.

« *Nous devons nous servir des ACM pour confronter ces entreprises à leurs déclarations publiques par rapport à la manière dont elles se comportent. Quoi qu'il en soit, ils ne constituent pas une garantie, nous devons dans le même temps faire preuve de solidarité,* » a déclaré le Président d'IndustriALL Jörg Hofmann.

À la lumière de l'imposition récente par le Président Trump de tarifs douaniers élevés sur l'acier et l'aluminium, Jörg Hofmann a appelé à des politiques commerciales qui bénéficient au plus grand nombre et non à quelques privilégiés :

« *Le protectionnisme n'est pas la solution pour protéger l'emploi et les moyens d'existence... Nous souhaitons que le commerce soit libre mais aussi qu'il soit équitable. Nous devons définir ce qu'est le commerce équitable et, aussi, comment y parvenir.* »

De faibles taux de croissance, un accroissement du travail précaire ainsi que la numérisation continuent à affecter les syndicats. Les débats sur Industrie 4.0 ont souligné le besoin de stratégies nationales et internationales en vue de préparer les travailleurs et travailleuses d'aujourd'hui aux emplois de demain.

« *Une politique forte est nécessaire en faveur de la transition énergétique qui soit une Transition juste, en particulier pour les secteurs du pétrole, du gaz et du charbon,* » a indiqué le Secrétaire général d'IndustriALL, Valter Sanches.

Il a également souligné le besoin pour IndustriALL d'adopter une approche intersectorielle au sein de son travail et de se concentrer sur les chaînes d'approvisionnement mondiales, où les secteurs s'entremêlent de plus en plus, en particulier dans le cadre d'Industrie 4.0.

L'assemblée a adopté deux résolutions. La première, en soutien à l'ancien Président brésilien Luiz Inácio Lula da Silva, a fait suite à une manifestation de la part du Comité exécutif devant les Nations Unies, pour revendiquer sa libération de prison. La résolution désavoue son incarcération, qui est destinée à l'empêcher de se présenter à la présidentielle.

Au cours de cette semaine, qui était celle du cinquième anniversaire de l'effondrement du Rana Plaza au Bangladesh le 24 avril 2013, tuant 1.134 travailleurs et travailleuses de la confection, le Comité exécutif a adopté une deuxième résolution sur la santé et la sécurité au travail, marquant le 28 avril, Journée internationale de commémoration des travailleurs morts et blessés.

La résolution appelle IndustriALL à renouveler ou poursuivre ses campagnes en faveur de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail au bénéfice de l'ensemble des travailleurs et travailleuses au sein de toutes les industries, et notamment ses campagnes en faveur de la ratification de la Convention de l'OIT sur la Sécurité dans les mines (C176), de lieux de travail sûrs au Bangladesh, ainsi que ses campagnes contre l'amiante, le sablage et les cancers professionnels.

Le Comité exécutif a aussi approuvé une proposition des syndicats sud-africains d'accueillir le Congrès d'IndustriALL en 2020.

Le Comité exécutif a entendu les déclarations de Raouf Mellal, Président de notre affilié algérien de l'énergie SNATEGS, qui a décrit la persécution politique des syndicalistes en Algérie. Mellal est sous la menace de 17 mois de prison du fait d'accusations montées de toutes pièces.

Gennady Fedynich, Président du Syndicat des travailleurs de l'industrie biélorusse de la radio et de l'électronique (REP) et membre du Comité exécutif d'IndustriALL, s'est joint à la réunion par visioconférence, s'étant vu refuser l'autorisation de quitter le pays. Fedynich a indiqué que le gouvernement biélorusse essayait de démanteler son syndicat parce qu'il jouit d'un grand respect parmi les travailleurs et travailleuses cols bleus.

IndustriALL a récemment conduit une mission en Biélorussie destinée à faire cesser les poursuites criminelles à l'encontre des dirigeants du REP et à apporter sa solidarité. « *Ce n'est que par nos efforts communs que nous allons parvenir à protéger les droits de nos adhérents et de nos organisations,* » a déclaré Fedynich.

La prochaine réunion du Comité exécutif se tiendra à Mexico City les 29 et 30 novembre 2018.

Source : Industriall Global Union

Congés payés
A vos comptes, prêt, partez

Si votre employeur garde le dernier mot sur vos périodes de vacances, rien ne vous empêche de tirer parti des règles pour optimiser vos jours de repos ; à condition de bien en maîtriser le mode de fonctionnement.

Laure a 34 jours de congés ouvrés, Philippe 30 jours ouvrables. L'entreprise de Lucie offre le pont de l'ascension… En matière de congés payés, vous n'êtes pas tous logés à la même enseigne. Et la réforme du code du travail pourrait même creuser les écarts en faisant primer les accords collectifs sur la loi dans ce domaine. Les règles applicables dans votre entreprise peuvent, en effet, se révéler très différentes de celles de votre conjoint ou de vos amis. Le code du travail fixe des dispositions obligatoires pour tous, auxquelles on ne peut pas déroger : minimum de congés payés, périodes assimilées à du travail effectif ouvrant droit à congé… Le reste peut être aménagé par accord d'entreprise ou par la convention collective. En l'absence d'accord, le législateur a prévu des solutions toutes faites (supplétives). Ainsi, la période de référence retenue pour calculer le montant de l'indemnité versée au salarié en congé est fixée du 1er juin au 31 mai si l'entreprise n'a pas négocié d'autre période. Toutes les règles applicables dans votre entreprise doivent vous être communiquées lors de votre embauche, votre employeur devant vous informer des éventuelles évolutions. Vérifiez aussi, lorsque vous bénéficiez de jours de réduction du temps de travail (RTT), les conditions prévues dans l'accord d'entreprise pour les poser. Certaines entreprises autorisent à prendre plusieurs jours de RTT accolés aux congés payés, d'autres non.

Calculez vos droits

Chaque salarié acquiert un minimum de 2,5 jours de congés ouvrables par mois de travail effectif, aucune entreprise ne pouvant réduire ce nombre, même par accord d'entreprise. En revanche, elles peuvent négocier des accords plus favorables aux salariés, en accordant des jours en plus eu égard à leur âge, ancienneté ou handicap.

Au minimum, les salariés acquièrent donc 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. Il est également possible de calculer en jours ouvrés, sur la base de 25 jours par an, à condition que cette solution ne lèse pas les salariés. Si c'est moins favorable aux salariés, l'employeur doit revenir à un décompte en jours ouvrables.

Pour le calcul du temps de travail effectif, on tient compte, notamment, des périodes de congés payés, de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption, des jours de RTT, et des périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En revanche, bien que cette solution ne soit pas conforme au droit européen qui pose le principe d'un minimum de 4 semaines de congés par an, les jours de maladie ne sont pas comptabilisés.

Selon l'analyse de Me Franc MULLER, avocat au barreau de Paris, l'Etat français a été condamné à réparer le préjudice subi par un salarié qui n'avait pas obtenu tous les congés qu'il aurait dû obtenir si la directive européenne avait été transposée, ce qui laisse penser qu'une évolution du droit français dans ce sens est possible. Mais le législateur traîne des pieds. Depuis 2013, la Cour de cassation suggère une modification du code du travail sur ce point. En vain.

Dès lors que les périodes de travail effectif d'un salarié correspondent à 12 périodes de 4

Nouvel embauché

Les droits à congés acquis peuvent désormais être pris dès l'année d'embauche, à condition de respecter la période de congés et l'ordre des départs propres à votre entreprise.

semaines, il bénéficie de la totalité des congés. Peu importe à cet égard qu'il n'ait pas travaillé 4 semaines ou 24 jours au cours d'un mois. En effet, sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. En conséquence, un salarié qui travaille de 48 à 52 semaines a droit à 30 jours de congés.

Exemple : *Corinne, en raison d'arrêts maladie, a travaillé 48 semaines, soit 12 mois (48/4). Elle a droit à 30 jours de congés (12 x 2,5).*

Alain a travaillé 46 semaines sur la période de référence, soit 11,5 mois (46/4). Il a droit à 29 jours de congés (2,5 x 11,5 = 28,75 jours, arrondis à 29). Les jours de congés payés sont arrondis à l'entier supérieur.

N'en perdez pas une miette

Attention, une fois la période de référence passée, vos congés non soldés sont irrémédiablement perdus, à moins d'avoir été empêché de les prendre par votre employeur ou d'avoir obtenu son accord pour les reporter. Et vous ne pouvez pas exiger qu'on vous paie ces jours non pris. Ce n'est qu'en cas de rupture du contrat de travail ou de départ pour création d'entreprise ou congé sabbatique que le salarié, qui quitte l'entreprise sans avoir eu le temps de prendre tous ses congés, perçoit une indemnité compensatrice de congés payés.

A l'inverse, l'employeur qui refuserait le droit aux congés à un salarié est passible d'une amende de 1 500 € (portée à 3 000 € s'il récidive). En cas de litige, c'est à l'employeur de justifier qu'il a pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit aux congés en accomplissant les diligences qui lui incombent.

Pouvez-vous bénéficier de bonus ?

Certains cas permettent d'obtenir des jours additionnels. Ainsi, les salariés âgés de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. De même, les salariés ayant des enfants de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou des enfants handicapés à charge bénéficient de 2 jours supplémentaires de congés payés par enfant, mais cela ne doit pas amener le salarié à disposer de plus de 30 jours de congés annuels.

Concrètement, cette mesure s'applique aux très jeunes salariés ayant des enfants à charge, et aux salariés qui n'auraient pas obtenu 30 jours de congés en raison de leur ancienneté ou d'un arrêt maladie.

L'été prenez au moins 12 jours

La période de prise des congés ne correspond pas forcément à juillet ou août. Elle peut être comprise entre le 1er mai et le 31 octobre. Elle est, en principe, fixée par accord d'entreprise, sinon, elle peut être imposée par l'employeur après avis du comité social et économique (avis consultatif). Vous devez être informé de la période de congés retenue pour l'année dans votre entreprise au moins 2 mois à l'avance. Ce qui vous permet de faire connaître les dates qui vous intéressent, votre employeur gardant la main pour organiser les départs. Il doit vous informer de vos dates au moins un mois avant le début de vos vacances. Seuls les couples mariés ou pacsés travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. En dehors de ce cas, les dates sont organisées selon les critères d'ordre de départ négociés par accord. En l'absence d'accord, l'employeur doit tenir compte de votre situation de famille, de votre ancienneté et d'éventuels autres emplois.

Vous avez droit à un congé d'au moins 12 jours ouvrables en continu, entre le 1er mai et le 31 octobre, mais vous pouvez prendre jusqu'à 24 jours ouvrables consécutifs sur cette période, et même plus si vous justifiez de contraintes géographiques (salariés expatriés ou originaires des DOM-COM) ou si vous avez, au sein de votre foyer, un enfant ou un adulte handicapé ou une personne âgée en perte d'autonomie.

Tirez parti des jours fériés

Cette année, le mois de mai offre de belles possibilités. Si vous parvenez à poser la semaine du 5 au 13 mai, vous ne consommerez que 4 jours ouvrables (3 jours ouvrés). Si le 8 mai et le jeudi de l'Ascension sont des jours fériés chômés dans votre entreprise, ils ne sont pas décomptés. Le vendredi qui suit l'Ascension le sera, même si votre entreprise ferme, sauf accord d'entreprise ou décision de l'employeur plus favorable (un pont offert dans l'année…). Quant au 14 juillet qui tombe cette année un samedi, il vous permettra d'économiser un jour ouvrable de congés si vous êtes en vacances à cette période. Pour mémoire, la journée de solidarité n'est plus systématiquement travaillée le lundi de Pentecôte. Chaque entreprise choisit ses modalités (jour férié, RTT…).

Jours ouvrés ou ouvrables

Jours ouvrables : tous les jours sauf le jour de congé hebdomadaire (le dimanche ou le lundi en général) et les jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise.

Jours ouvrés : ceux effectivement travaillés par le salarié dans l'entreprise (du lundi au vendredi, du mardi au samedi…).

30 jours ouvrables (5 semaines de 6 jours) équivalent à 25 jours ouvrés (5 semaines et 5 jours).

Fractionnez vos congés

En fractionnant vos vacances, c'est-à-dire en prenant moins de 4 semaines dans la période de prise de congés propre à votre entreprise, vous pouvez gagner des jours supplémentaires : 1 jour si vous prenez entre 2 et 5 jours de congés supplémentaires en dehors de la période, 2 jours si vous prenez 6 jours ou plus. Mais le fractionnement ne peut être imposé ni par l'employeur ni par le salarié.

L'employeur peut demander au salarié désireux de fractionner ses congés de renoncer à ses jours supplémentaires. Si le salarié refuse, l'employeur peut s'opposer au fractionnement.

Exemple : *Nicolas a 30 jours de congés payés. S'il prend 19 jours en août, 6 jours à Noël et 5 jours en février, il bénéficie d'1 jour de plus à prendre sur le reste de la période. S'il prend 18 jours en août et 12 jours à Noël, il aura 2 jours supplémentaires.*

A temps partiel, calculez bien

Les salariés à temps partiel ont autant de congés que les salariés à temps plein. Même si vous ne travaillez que 2 jours par semaine, vous avez droit à 30 jours ouvrables de congés payés. Si vous travaillez tous les jours avec des horaires réduits, le décompte se fera comme si vous étiez à temps plein. Si vous ne travaillez pas tous les jours, vous congés commencent au 1er jour effectivement non travaillé.

Exemple : *Elise travaille les lundis, mardis et jeudis. Elle part du 3 au 12 août (10 jours). Le décompte de ses jours de congés commence le lundi 6 août et court sur 6 jours ouvrables. Si elle part du lundi 7 au samedi 12 mai, elle espère, en posant le 7 mai, n'utiliser qu'un jour de congés. Or, son employeur est en droit de lui décompter 4 jours ouvrables, les mardi 8 et jeudi 10 mai étant fériés.*

Reste à fixer vos prochaines vacances. En croisant les doigts pour que votre employeur ne contrecarre pas vos projets.

Source : Le Particulier n°1144

Jour férié : jour chômé ?

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés (ceux qui travaillent ce jour-là sont payés double). Pour les autres jours fériés, les accords d'entreprise ou d'établissement et, s'il n'y en a pas, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés qui seront chômés. En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui fixe les jours fériés chômés.

La loi française ne suit pas le droit européen en cas de maladie

Si un salarié tombe malade pendant ses vacances, cette situation n'a pas d'incidence sur les congés payés. Le salarié perçoit son indemnité de congés payés mais pas d'indemnités journalières de maladie. Une directive européenne pose le principe du report des jours de congés non pris en raison de la maladie, mais pour l'instant, la loi et la jurisprudence française n'ont pas suivi.

La solution est différente si le salarié était en arrêt maladie au moment où il aurait dû partir car, dans ce cas, le salarié conserve son droit à congés qui est simplement reporté. Si l'arrêt maladie se termine avant la fin de la période de congés, il prendra les jours restants, sauf si, à sa demande, son employeur accepte de reporter la totalité de ses congés.

des lettres pour régler vos litiges

Vous avez émis un chèque sans provision

Votre compte bancaire n'était pas suffisamment approvisionné. La banque a rejeté un chèque que vous avez émis et vous a adressé une lettre d'injonction pour vous signaler l'incident.

La règle de droit

En principe, lorsque vous émettez un chèque, vous devez disposer sur votre compte d'une provision suffisante et disponible pour en permettre le paiement. En pratique, c'est lorsque le chèque est présenté au paiement que votre banque va vérifier que votre compte est suffisamment provisionné. Si tel n'est pas le cas, elle pourra considérer que votre chèque est « sans provision », et engager la procédure d'interdiction bancaire, même s'il s'agit du premier incident sur votre compte.

Toutefois, avant d'en arriver à ces extrémités, la banque doit vous signaler l'incident et vous informer, par tout moyen, des conséquences du défaut de provision. Cette information pourra vous permettre de régulariser votre situation afin d'éviter le rejet effectif du chèque. A défaut de régularisation, votre banque enclenche la procédure d'interdiction bancaire en vous adressant une lettre d'injonction. Elle vous inscrit au Fichier central des chèques (FCC). Elle doit également vous demander de restituer tous les carnets de chèques qui vous ont été délivrés. L'interdiction d'émettre des chèques, d'une durée de 5 ans, est immédiate et s'étend à l'ensemble de vos comptes bancaires. Mais vous pouvez, à tout moment, régulariser votre situation : l'interdiction ne sera levée que lorsque tous les chèques sans provision auront été payés.

Vos démarches

Pour régulariser votre situation, vous pouvez payer directement le bénéficiaire du chèque contre remise du chèque impayé, que vous restituerez ensuite à votre banque comme preuve de paiement. Vous pouvez aussi approvisionner votre compte et demander au bénéficiaire du chèque de le présenter à nouveau à l'encaissement. Vous pouvez, enfin, déposer sur votre compte les fonds correspondants, en demandant par écrit à la banque de les bloquer dans l'attente d'une nouvelle présentation.

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/…

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

J'ai émis le …/…/… un chèque qui n'a pu être encaissé par son bénéficiaire faute d'une provision suffisante sur mon compte.

Variante 1 : J'ai déposé ce jour la somme de …€ sur mon compte afin de pouvoir régulariser ma situation. Veuillez bloquer cette somme dans l'attente d'une nouvelle présentation du chèque impayé.

Variante 2 : J'ai payé directement le bénéficiaire du chèque. Vous trouverez ci-joint le chèque litigieux qui m'a été restitué comme preuve de paiement.

En conséquence, en application de l'article L 131-78 du code monétaire et financier, je vous demande de bien vouloir lever l'interdiction d'émettre des chèques qui a été prise à mon égard.

Veuillez agréer…

Signature

Si le litige persiste…

Si malgré la régularisation de votre situation, *votre établissement bancaire n'a pas fait le nécessaire pour lever votre interdiction bancaire, adressez-vous directement à la Banque de France pour obtenir cette levée, en apportant la preuve que la situation a été effectivement régularisée.*

Assemblée générale des ETAM de Lorraine

Le Syndicat des Employés Techniciens et Agents de Maîtrise de Charbonnages de France Région Lorraine a tenu son Assemblée générale, le jeudi 26 avril 2018 à Saint-Avold.

Francis TISER, Président du Syndicat, souhaite la bienvenue à toutes et tous avec une pensée pour celles et ceux qui n'ont pas pu être présents. Il ouvre l'Assemblée générale avec un pincement au cœur. Après 14 années passées à la présidence du Syndicat, il rend son mandat conformément aux statuts. Il fait, avec nostalgie, un flash-back de ces années passionnantes de combats syndicaux au sein d'une équipe soudée. Il passe le relais, mais reste disponible pour le syndicat, comme il l'a toujours été.

Francis rend hommage à Henri et Joseph, deux fervents militants aujourd'hui disparus, mais toujours présents dans nos mémoires, et demande une minute de silence pour tous ceux qui nous ont quittés.

Il fait le constat amer d'une société de plus en plus individualiste et violente, qui perd ses valeurs, telles que l'amitié et le respect. Mais il reste des militants qui œuvrent bénévolement pour le syndicat avec conviction, notamment Norbert et Alain qu'il remercie pour leur présence hebdomadaire. Il rend également un hommage particulier à Alice, pour sa présence quotidienne à la Centrale du Mineur et son dévouement depuis tant d'années, « *elle est un rayon de soleil* », il la remercie et lui offre un joli bouquet de fleurs.

Un sujet plus grave a été médiatisé dans la presse écrite ces derniers jours. Des responsables syndicaux peu scrupuleux ternissent l'image de la CFTC et jettent l'opprobre sur elle. Leurs actes n'engagent qu'eux et la CFTC ne les cautionne en aucun cas.

Il clôt sont discours par le «GLÜCK AUF» du mineur et laisse la parole au Secrétaire général, Patrice UREK, pour la présentation de son rapport d'activité.

Patrice excuse Francis OROSCO, le Président de la Fédération CMTE, le Président de l'Union régionale CFTC Grand Est, Eric HEITZ, ainsi que le Président et le Secrétaire général de l'UD, qui n'ont pu être présents à cause d'un calendrier de travail très chargé. La période trouble que nous traversons n'est pas de tout repos pour les syndicalistes et militants, ils méritent tous nos encouragements. Ils défendent au quotidien les valeurs sociales chrétiennes de la CFTC envers et contre tout, « *pour un monde plus juste et surtout plus humain* » au travers de toutes les réformes imposées par le gouvernement.

Il rend hommage à Francis TISER et à René PASZKOWIAK, Trésorier, avec lesquels il a travaillé en symbiose durant ces trois mandats.

Il fait l'historique des combats menés sans relâche et qui ont abouti favorablement. Notamment, afin que les retraités des mines soient exclus de l'accord Agirc/Arrco et ne subissent pas de pénalisation au moment de leur départ en retraite normale, comme c'est le cas dans les autres régimes. Il remercie Raphaël MARGHERITA pour son intervention dans les différentes instances et sa compétence.

Francis et Patrice s'investissent pleinement au niveau du Secteur Mines et de la Fédération pour la défense des intérêts des ayants droit. Le Syndicat des Etam est présent sur tous les terrains syndicaux et veille au grain, notamment dans différentes commissions de l'ANGDM. Le logement reste une priorité, notamment pour nos aînés et leur maintien à domicile au travers de logements adaptés. Des aides sont encore possibles et le syndicat se tient à votre disposition pour tout renseignement.

Depuis la fermeture du dernier puits de mine de La Houve en 2004 jusqu'à la disparition définitive de Charbonnages de France le 31 décembre 2017, 13 années sont passées.

Il faut rendre hommage à tous ceux qui sont décédés dans les accidents miniers et qui n'ont pas pu profiter de toutes les mesures mises en place dans le cadre du CCFC.

Le pacte charbonnier a été une réussite !

« *La CFTC a su manœuvrer le bateau et éviter le naufrage. Même si nous naviguons dans une mer plutôt calme, nous ne sommes jamais à l'abri d'une soudaine tempête gouvernementale* ».

En ce qui concerne les CARMI, il faudra rester vigilants pour la garantie de l'emploi des personnels et le maintien d'une offre de soins de qualité pour les affiliés. Une nouvelle Convention d'Objectifs et de Gestion est en attente de signature.

Pour la population minière vieillissante, il faut se battre pour préserver les acquis, améliorer la prise en charge de la dépendance et le cadre de vie.

La CFTC a perdu sa représentativité au Régime minier, mais demeure présente dans l'interfédérale et reste force de proposition.

La Formation professionnelle continue reste le cheval de bataille de la CFTC, qui s'est investie pour la création du CPA et du CPF, afin que les salariés se responsabilisent et se forment tout au long de leur parcours professionnel, car formation rime avec emploi !

Patrice met également l'accent sur l'importance de la Formation syndicale, pour laquelle il s'est engagé en tant que responsable formation adjoint à la CMTE. Un militant bien formé est un atout pour la CFTC et la représentativité.

Patrice conclut son rapport d'activité par un hommage et des remerciements à tous les mineurs actifs et retraités CFTC qui se sont investis pour construire une société plus humaine et plus juste.

Francis TISER lance un appel aux mineurs afin qu'ils participent aux manifestations dans un esprit de solidarité. Il faut être présents sur tous les fronts, pour les retraités et les salariés malmenés par des réformes pas toujours justes.

L'heure des comptes est arrivée ! C'est à René PASZKOWIAK, Trésorier du Syndicat, de présenter les comptes de la mandature 2014-2017. Graphiques et camemberts permettent de visualiser les recettes et dépenses avec clarté et transparence. Dans la foulée, les vérificateurs aux comptes Astrid KOPPERS et Gérard LAUER attestent de leur bonne tenue. Le quitus au Trésorier est voté à l'unanimité. René remercie l'Assemblée générale pour la confiance qui lui est témoignée.

Francis remercie René pour son investissement dans ce mandat de Trésorier qu'il a assumé avec toute sa compé-

tence jusqu'au bout, parallèlement à sa vie professionnelle et personnelle, et c'est pour des raisons de gestion d'emploi du temps qu'il ne se représente pas comme Trésorier.

Les vérificateurs aux comptes sortants, Astrid KOPPERS et Gérard LAUER, sont reconduits dans leurs fonctions à l'unanimité.

Francis présente les candidats au Conseil syndical et au Bureau. Les listes sont votées à l'unanimité. Il excuse Alain DEMERAUX, qui n'a pas pu être présent pour raisons familiales. Le Conseil se retire pour l'élection.

C'est Francis, en tant que benjamin, qui présente le nouveau Bureau :

Maurice STELLA : Président
Francis TISER : 1er Vice-Président
Patrick DERVEAUX : 2ème Vice-Président
Brigitte STEIN : Secrétaire générale
Patrice UREK : Secrétaire adjoint
Fabien CLAISER : Trésorier
Alain DEMERAUX : Trésorier adjoint
Norbert MENGER : Représentant des retraités
Jean-Claude BERTRAND : Représentant des retraités

Maurice STELLA, Président nouvellement élu, souhaite bon courage à la nouvelle équipe et passe la parole à Brigitte STEIN pour le rapport du Comité des Retraités. Ce Comité est ouvert aux adhérents qui souhaitent en faire partie et y apporter de nouvelles idées.

Patrick DERVEAUX fait un point de l'activité interprofessionnelle riche durant cette mandature. Les permanences de l'antenne locale de Forbach se tiennent depuis avril 2017 au 12, Place de l'Alma, mais aussi au Syndicat des Etam au 49, Rue Nicolas Colson à Freyming-Merlebach.

Un service de qualité passe par plus de visibilité et de professionnalisme !

Un accompagnement des salariés se fait dans le cadre du droit social et du droit du travail, de la défense prud'homale et les permanences ne désemplissent pas. Chaque adhérent peut également bénéficier des conseils de la MACIF, qui est partenaire de la CFTC, dans de nombreux domaines, autant professionnels que privés. Le numéro de téléphone est le 02.51.86.61.09 et vous permet, en donnant votre code INARIC, d'échanger directement avec un juriste.

La CFTC interprofessionnelle de Forbach est présente sur tous les fronts, manifestations et distribution de tracts. Elle s'est aussi beaucoup investie lors des élections TPE et est allée à la rencontre des jeunes apprentis des différents CFA de la région. Ce travail de terrain a permis à la CFTC en Moselle de recueillir 13,67 % des suffrages exprimés.

La CFTC a fait siennes les revendications des personnels des EHPAD pour de meilleures conditions de travail pour le bien être des personnes y séjournant.

L'antenne locale CFTC, avec Patrick DERVEAUX, est présente sans relâche pour « conseiller, sécuriser, protéger, soutenir et accompagner les salariés ». C'est le travail d'une équipe soudée, et Patrick remercie l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs pour leurs dévouement et leur professionnalisme.

La prochaine échéance électorale est celle de décembre 2018 dans la fonction publique de l'Etat, territoriale et hospitalière, et d'autres suivront en 2019. La CFTC devra, grâce au travail de ses militants sur le terrain, consolider sa représentativité pour une société plus juste au service et dans le respect des personnes.

Maurice STELLA clôt l'Assemblée générale, remercie tous les adhérents, militants et invités pour leur présence et leur fidélité, et convie l'Assemblée à un repas amical et convivial.

... ET VIVE LA CFTC !

Martine ULTSCH

Formations fédérales :

à Dijon

Une première formation CSE s'est tenue à Dijon, du 7 au 9 mars 2018.

12 stagiaires ont participé à cette session animée par Maurice STELLA.

Les thèmes abordés ont traité de la mise en place du CSE, ses attributions spécifiques, son fonctionnement et les nouvelles conditions d'exercice du mandat de représentant du personnel.

La Fédération souhaite bonne chance à tous ses syndicats. Ils seront sans nul doute bien formés et armés pour présenter la CFTC au sein de leur entreprise.

à Erdeven

Une formation élections, animée par Nathalie FRAZIER, s'est tenue à Erdeven, du 22 au 23 mars 2018. 18 stagiaires ont participé à cette session.

Les points suivants ont été abordés :

- Les valeurs de la CFTC
- Les enjeux depuis la mesure d'audience
- Construire une stratégie
- Comment communiquer
- Création d'un tract
- La profession de foi

Bonne chance à toute l'équipe du CEA pour gagner les élections et faire grandir la CFTC.

à Niederbronn

La deuxième formation CSE, animée par Maurice STELLA, s'est tenue à Niederbronn, du 11 au 13 avril 2018.

12 stagiaires ont participé à cette formation et les thèmes abordés ont eu pour sujets, la mise en place du CSE, ses attributions, son fonctionnement, les réunions et les nouvelles règles d'expertises du CSE.

L'enjeu sera de bien négocier le PAP.

Bonne chance à toutes les équipes pour leurs élections !

à Montpellier

Quand le militantisme est inscrit dans les gènes ! En voici la preuve en image et en action !

Témoin, ce séminaire formation axé sur l'inventaire des ordonnances Macron relatives au code du travail, qui s'est tenu à Montpellier les 13 et 14 avril 2018.

Comme à l'accoutumée, une participation active avec des échanges constructifs, d'autant que notre président, Francis Orosco, nous a honorés de sa présence.

Vifs remerciements pour les organisateurs Montpellierains, qui nous ont mis à disposition de superbes installations.

L'animateur de séance
Gilbert Campagna

à Berck sur Mer

Une formation « développer sa section » s'est tenue à Berck sur Mer du 2 au 3 mai 2018, animée par Maurice Stella en binôme avec Nathalie Frazier.

12 stagiaires ont participé à ce stage. De nombreux thèmes ont été abordés :

- Notion sur les valeurs CFTC
- Développement du plan d'action
- Les ressources à disposition de la communication
- Notion du CSE et du PAP
- Développer l'esprit d'équipe en étudiant son plan d'action.

Bonne chance à tous et à la CFTC pour les futures échéances électorales !

À bientôt dans les prochaines formations.

Tous ensemble pour la CFTC !
Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2018

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
CSE

Novembre 2018
du 14 au 16/11/2017
DIJON
FIME

Décembre 2018
du 5 au 7/12/2018
Fédération PANTIN
CSE

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

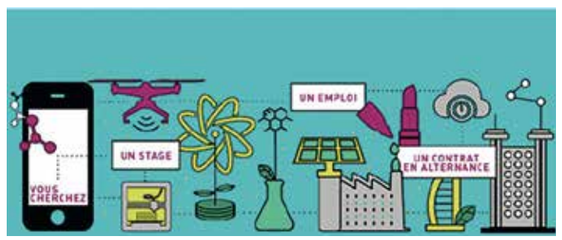
Bilan de la première année du site internet Chimie.work

Nous rappelons qu'il y a un an, le site www.chimie.work a été mis en ligne. Le démarrage reste timide, mais nous pouvons voir qu'il a rencontré des personnes intéressées, aussi bien coté salariés que coté employeurs, ce dont on peut se féliciter, car ce n'était pas gagné d'avance avec une multitude de sites pour l'emploi sur internet.

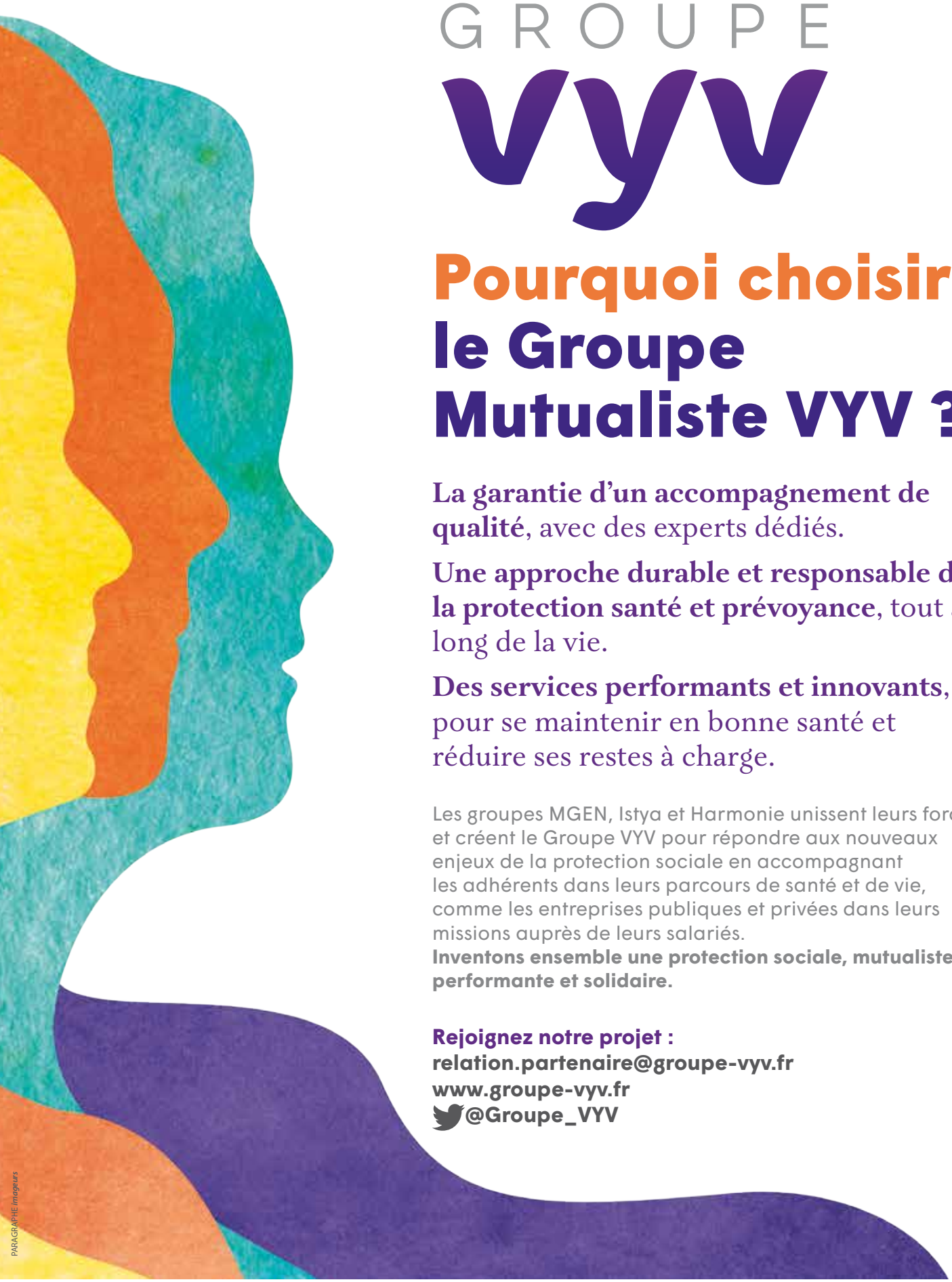
Nous comptabilisons, après un an, 3512 offres publiées par les entreprises.

Coté salariés, 1524 comptes ont été créés et coté employeurs, 326 comptes créés.

N'hésitez pas à visiter votre site. Vous y trouverez énormément d'informations qui vous seront utiles, telles que les études lancées par la branche, mais aussi le répertoire des métiers et celui des certifications professionnelles.



Eric SEKKAI



GROUPE VYV

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.
Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
@Groupe_VYV

PARAGRAPHE *Imageurs*

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E016R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15

mgen GROUPE VYV · Harmonie mutuelle GROUPE VYV · MNT GROUPE VYV · MUTEX · Harmonie fonction publique GROUPE VYV · MGEFI GROUPE VYV