Fédération CFTC CMTE

Socialement responsable

# La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°94 Mars-Avril 2019 - Prix 1€

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS
se sont regroupés
POUR ENCORE MIEUX
VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

**Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

**Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance

**Vous garantir** des soins de qualité au juste prix

**Être à vos côtés** dans les moments de fragilité

**Vous accompagner** en retraite

**Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com

ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES (AMAP) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 (N° Orias : 19000811) - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (AMRC) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 600 001

malakoff médéric humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

# Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

2019 est une année importante pour la CFTC. La mise en place du CSE dans l'ensemble des entreprises françaises d'ici le 31 décembre 2019 nous donnera une mesure officieuse de l'implantation et du développement de la CFTC au sein de nos entreprises. L'équipe fédérale qui suit au quotidien les élections professionnelles m'informe que peu de Cerfa nous arrivent et certaines entreprises tardent à saisir les résultats des élections sur le logiciel du ministère du travail (Mars).

Afin d'avoir un suivi direct dans l'évolution de notre organisation syndicale au sein des entreprises, des sociétés, des groupes industriels et des branches professionnelles, nous vous demandons de nous faire remonter l'intégralité des copies des Cerfa que vos directions ont l'obligation de vous communiquer, et de veiller à ce que vos directions fassent les saisies rapidement sur le logiciel du ministère du travail.

Cette étape est cruciale pour notre CFTC, et ce avant la prochaine mesure de représentativité des organisations syndicales de fin 2021.

Alors, cher(e)s ami(e)s, il est important d'amplifier notre travail en commun et notre collaboration au sein de nos établissements, afin de poursuivre le développement de notre CFTC pour continuer à préparer l'avenir ainsi que les prochaines échéances de représentativité.

Comme vous le savez, la Fédération CFTC CMTE tient son Congrès du 14 au 16 mai 2019 à la Grande Motte, où près de 200 représentants de l'ensemble des syndicats que couvre notre fédération se sont inscrits. De nombreuses tables rondes sur des sujets d'actualité sont organisées et je suis convaincu que l'ensemble des participants repartiront boostés après les différents échanges qu'ils auront pendant ces trois jours.

L'autre étape incontournable pour cette année est le Congrès confédéral qui aura lieu du 5 au 9 novembre 2019 à Marseille. Lors de ce Congrès, les syndicats auront la lourde mission de renouveler une grosse partie de l'équipe dirigeante confédérale. J'en profite pour rappeler à l'ensemble des syndicats qu'il est important de s'inscrire à ce Congrès, afin de participer et d'être partie prenante des débats et de l'organisation future de notre Confédération.

Je ne finirai pas ce petit mot sans remercier l'ensemble des équipes fédérales qui, pendant ces quatre dernières années, ont œuvré à mes côtés afin de faire fonctionner notre fédération et de répondre à toute vos sollicitations et celles de nos syndicats.

Je souhaite que la nouvelle équipe qui se mettra en place lors du Congrès fédéral CMTE puisse s'appuyer sur le travail de l'ensemble du conseil sortant, afin de continuer à professionnaliser notre Fédération CFTC CMTE pour l'avenir.

Bien amicalement

**Francis OROSCO**
**Président fédéral**

# sommaire


- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4 à 7
  - Le CSE
  - Les heures de délégation
- Actualités sociales - p. 8
  - Les droits de la femme dans le monde
- Des Chiffres et des Dettes - p. 9-10
- Le Billet d'humeur - Brève p.11
- L'avis des nôtres - des autres p.12
- Europe International - p. 13-15
- Les Infos Utiles - p. 16-19
  - Démission ou rupture conventionnelle
  - 5 astuces pour ne pas tomber dans la procrastination
  - Des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement - p. 20-21
  - Formations fédérales
  - Plan formation 2019
- Quiz - p. 22-23


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 :
2e trimestre 2019

REPADRUCK
Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

# Le Comité Social et Economique

# Ce qu'il faut savoir !

**Le CSE est désormais l'entité unique qui représente les salariés.**

Depuis le 1er janvier 2018, il fusionne et remplace le Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il est progressivement mis en place dans les entreprises et remplacera les anciennes instances au plus tard le 31 décembre 2019.

Le nombre des élus siégeant au CSE varie en fonction de l'effectif de l'entreprise, avec des titulaires et suppléants. Ainsi, pour une entreprise de 75 à 99 salariés, il faut au minimum 5 titulaires et 5 suppléants. Ils sont élus pour une durée de 2 à 4 ans, selon ce qui a été convenu dans l'entreprise. L'employeur préside le CSE. Il peut être assisté ou remplacé par ses représentants tels que le DRH par exemple.

## Qui peut être membre du CSE ?

Les cadres, agents de maîtrise, ouvriers, employés… tous les salariés de l'entreprise peuvent être membres du CSE.

Pour être candidat à l'élection du CSE, il faut avoir 18 ans et plus et au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, ne pas avoir de lien de parenté avec le chef d'entreprise et ne pas être représentant de la direction.

## En quoi consiste le mandat au sein du CSE ?

Le rôle du CSE peut se résumer en 4 points :

1. Un rôle en matière économique pour veiller à la bonne marche de l'entreprise (comme les anciens CE)
2. Un rôle en matière de santé et de sécurité au travail (comme l'ancien CHSCT)
3. Un rôle de représentation et d'assistance des salariés (anciens délégués du personnel)
4. Un rôle de gestion des activités sociales, culturelles et sportives (comme les anciens CE)

Toutefois, ce rôle varie en fonction des effectifs de l'entreprise.

Dans une entreprise de moins de 50 salariés, le représentant des salariés :

- Veille à la bonne application du Code du travail et de la convention collective (salaire, durée du travail, mutuelle etc.).
- Promeut la santé, la sécurité et les conditions de travail. Le CSE se mobilise également pour déterminer, le cas échéant, la cause des accidents de travail.
- Assiste les salariés en cas de sanction disciplinaire et les conseille.

Dans une entreprise de plus de 50 salariés, s'ajoutent des missions supplémentaires en plus de celles citées ci-dessus.

- Le CSE assure l'expression collective des salariés en défendant leurs intérêts dans le processus de prise de décision en matière de gestion, d'évolution économique et technologique ou d'organisation du travail dans l'entreprise ; le CSE est informé ou consulté sur toutes ces questions et celles relevant de la marche générale de l'entreprise.
- Le CSE gère également toutes les activités sociales et culturelles : voyages, cadeaux de Noël, rentrée scolaire, cinéma, billetterie etc.

## Un membre du CSE peut être sollicité sur quels sujets ?

Le champ d'action est vaste et diversifié : les conditions de travail, la stratégie économique de l'entreprise, la formation…

Voici quelques exemples :

- Un salarié constate une situation de travail représentant un danger grave et imminent pour sa santé ou celle de ses collègues (machine défaillante, situation de harcèlement, burn-out etc.). Le membre du CSE a la possibilité d'informer et de saisir l'employeur pour faire cesser le danger !

- En cas de non-paiement d'heures sup, le membre du CSE fait respecter les droits des salariés !
- Des revendications sur les conditions de travail, des propositions d'améliorations, le membre du CSE les relaye pour leur donner du poids auprès de l'employeur !

Ce ne sont que quelques exemples du champ d'attributions et de compétences du CSE. Bien sûr, il est assez fréquent de se répartir les différents sujets entre membres du CSE, en fonction des centres d'intérêt et spécialités de chacun.

## Le temps et les moyens pour assurer cette nouvelle fonction ?

Le Code du travail prévoit du temps et des moyens pour assurer pleinement la défense et l'amélioration des conditions de travail.

Un élu dispose d'heures de délégation. Elles vont de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 25 salariés, jusqu'à 34 heures pour les entreprises de plus de 10 000 salariés. Ces heures vous servent à préparer les réunions avec l'employeur, organiser les activités sociales et culturelles. Les élus peuvent se déplacer librement dans l'entreprise pour rencontrer les salariés et même en dehors de cette dernière. Ils bénéficient également d'un local mis à disposition par l'employeur.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE se voit allouer deux budgets distincts par l'employeur :

- Un budget de fonctionnement pour l'achat de documentations, de matériel, d'équipement de local, d'assistance d'experts ou de formations.
- Un budget alloué aux activités sociales et culturelles pour offrir des avantages aux salariés.

## L'élu bénéficie-t-il d'un statut particulier ?

Le salarié, membre du CSE, est protégé par le Code du travail. Il peut assumer son rôle en toute sérénité.

Les élus ne disposent pas d'un statut privilégié incluant des passe-droits ou une rémunération supplémentaire. Ils restent des salariés de l'entreprise comme tous les autres, mais leur mandat leur assure une protection nécessaire : la garantie de ne pas subir de représailles de votre direction ou de discrimination du fait de l'exercice du mandat d'élu.

Devenir porte-parole de la communauté de travail ne doit pas porter préjudice. C'est pour cela que la loi prévoit que les élus du CSE ne peuvent être licenciés sans l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, qui s'assure que la mesure envisagée n'a pas de lien avec le mandat d'élu.

## Formation ou compétences spécifiques requises pour être membre du CSE

La formation se fera tout au long du mandat et les nouvelles compétences acquises seront reconnues.

Aucune compétence préalable n'est requise, à part les conditions d'éligibilité citées au point 2. Toutefois, l'ensemble des élus du CSE bénéficie à chaque prise de mandat d'une formation économique de 5 jours et de 3 jours de formation sur les questions de santé et de sécurité au travail.

Le budget de fonctionnement du CSE peut aussi permettre de suivre des formations spécifiques, notamment pour les fonctions de trésorier ou de secrétaire du CSE.

A l'issue de votre mandat, les nouvelles compétences que vous avez développées peuvent faire l'objet d'une valorisation des acquis de l'expérience (VAE).

## Comment dialoguer avec la Direction ?

Le CSE est là pour écouter, dialoguer, assister et représenter les salariés auprès de la Direction.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les réunions peuvent n'avoir lieu que tous les deux mois, sauf accord plus favorable avec votre employeur.

Un certain nombre de réunions doit être dédié aux questions de santé et de sécurité au travail (au moins 4 par an).

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, employeur et CSE se réunissent une fois par mois (le temps passé en réunion n'est pas déductible du crédit d'heures de délégation).

Avant chaque réunion, un ordre du jour est établi conjointement entre l'employeur et le secrétaire du CSE (qui est l'un des élus titulaires désigné par les autres membres du CSE). Cet ordre du jour reprend les différentes questions à aborder lors des réunions.

Un procès-verbal de réunion est ensuite rédigé par le secrétaire et affiché dans l'entreprise ou mis à disposition sur l'intranet. Tous les salariés pourront le consulter.

## Comment optimiser les chances d'être élu ?

**Quelques règles à garder en tête**

Les listes présentées par les Organisations syndicales, dont la CFTC, peuvent seules présenter des candidats lors du 1er tour. Si le quorum est atteint au 1er tour, avec la liste présentée par l'organisation syndicale, le CSE est élu. Si ce quorum n'est pas atteint au 1er tour, un second tour a lieu. Dans ce cas, les listes sont libres (listes comportant des candidats présentés par des syndicats ou non). Pour optimiser vos chances d'être élu, figurer sur une liste CFTC est donc un atout.

**Poser sa candidature sur une liste CFTC**

Les valeurs CFTC : le dialogue et la recherche de solutions nouvelles ; un syndicalisme positif où l'humain trouve sa place !

S'engager avec la CFTC c'est choisir le dialogue comme priorité. Cette conception d'un syndicalisme constructif et apolitique permet de garantir les droits de chacun des salariés (qu'il soit apprenti, ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre).

Forts de 140 000 adhérents et de 100 ans d'expérience, la CFTC bâtit au quotidien le droit du travail, la formation, l'assurance chômage ou encore la santé. Son inspiration, les principes sociaux chrétiens : dialogue, solidarité, liberté, justice sociale… dans lesquels chacun peut se reconnaître, quelles que soient ses convictions personnelles.

## Les avantages d'être à la CFTC ?

Les adhérents et élus CFTC sont formés, informés et bénéficient de la meilleure protection juridique et sociale qu'une organisation syndicale puisse offrir.

L'élu CFTC du CSE, dès son entrée en fonction, bénéficie d'une formation initiale, puis tout au long de son mandat, il accède à des formations de spécialisation.

La Fédération CFTC-CMTE est présente et accompagne ses militants et élus tout au long de leur parcours syndical, au travers de ses formations ainsi que de l'information juridique, afin qu'ils puissent aborder sereinement cette nouvelle mission au sein du CSE.

Source : publication confédérale

# Heures de délégation : 4 conseils pour bien les utiliser

**Dans le cadre de l'exercice de leurs missions, les représentants du personnel bénéficient d'un crédit d'heures de délégation. Selon que vous soyez membre du comité social et économique, du comité d'entreprise, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou délégué du personnel, les conditions d'utilisation de ces heures de délégation ne sont pas les mêmes.**

## De combien d'heures de délégation disposent les représentants du personnel ?

**Au même titre que les DP, les membres du CE et du CHSCT, les membres du CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation pour exercer leurs missions.**

Lorsqu'un protocole préélectoral est négocié, il peut modifier le volume des heures individuelles de délégation dont bénéficient les membres du CSE.

Ce nombre d'heures ne peut être inférieur à :

- 10 heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 16 heures par mois dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Lorsque aucun accord préélectoral n'est négocié ou lorsque l'accord négocié ne prévoit aucune disposition particulière, le nombre d'heures de délégation attribué aux membres du CSE, varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Le crédit d'heures de délégation des membres du CSE peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles.

Il en va de même pour les membres du CE, du CHSCT, les DP et les délégués syndicaux.

**À retenir :**

Le temps de travail du salarié à temps partiel ne peut pas être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures.

Si vous êtes salarié à temps partiel, vous bénéficiez du même nombre d'heures de délégation qu'un salarié à temps complet.

Vous êtes membre du CSE et relevez d'une convention de forfait jours ?

Le crédit d'heures dont vous disposez est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans votre convention individuelle. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.





## Comment utiliser les heures de délégation ?

**Les heures de délégation doivent être utilisées pour l'exercice de missions en lien avec le mandat de représentant du personnel.**

Cette règle vaut que ce soit pour les membres des CE, des CHSCT, les DP mais aussi pour les membres du CSE. L'usage qui en est fait doit être conforme à leurs fonctions.

Par conséquent, ne constitue pas un usage conforme à l'exercice du mandat de représentant du personnel :

- le fait de s'adonner à des activités de loisirs purement personnelles durant ses heures de délégation ;
- le temps passé à leur information personnelle, si l'information ne se rattache pas directement à une difficulté particulière à l'entreprise.

Les heures de délégation permettent au représentant du personnel de s'absenter de son poste de travail sans qu'il n'y ait d'impact sur sa rémunération. Le temps passé en délégation est assimilé à du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

**À retenir :**

En cas d'utilisation irrégulière l'employeur peut vous demander le remboursement de ces heures de délégation.

L'utilisation des heures de délégation peut être faite pendant ou en dehors du temps de travail.

Généralement, son utilisation se fait sur le temps de travail.

Néanmoins, vous pouvez les utiliser en dehors du temps de travail, si un contexte particulier l'exige. Ces heures doivent être payées comme heures supplémentaires si la durée légale du travail est dépassée sur la semaine.

Lorsque vous êtes en congé ou absent, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension de votre mandat. Vous pouvez donc continuer à l'exercer et ces heures doivent vous être rémunérées.

Le fractionnement des heures de délégation dans la journée est possible, en fonction des besoins liés à l'exercice du mandat.

Sachez que l'employeur a la possibilité de contrôler l'utilisation qui est faite des heures de délégation, après les avoir payées, afin de vérifier qu'elles ne sont pas utilisées de manière abusive.

## Le report des heures de délégation est-il possible ?

**Les heures de délégations sont attribuées mensuellement.**

Pour les DP, les membres du CE et du CHSCT, les heures non utilisées ne peuvent faire l'objet d'aucun report.

Le représentant du personnel dans l'une de ces instances qui a épuisé toutes ses heures de délégation du mois en cours ne peut pas anticiper et utiliser son crédit d'heures du mois suivant.

Il en va différemment pour :

- les membres titulaires du CSE;
- les représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- les représentants syndicaux au CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 500 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Le décompte des heures de délégation ne se fait plus obligatoirement sur le mois.

Ce report ne peut toutefois conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont bénéficie un membre titulaire.

Elles peuvent en effet être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois.

En cas de report des heures de délégation, vous devez informer votre employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de leur utilisation.

## La mutualisation des heures de délégation est-elle possible ?

**Les membres titulaires du comité social et économique peuvent, chaque mois, se répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent.**

La mutualisation des heures de délégation avec les membres suppléants qui ne bénéficient pas d'un crédit d'heures de délégation qui leur est propre est également possible.

Cette répartition ne peut conduire un membre à disposer dans le mois, d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

La répartition des heures de délégation ne peut pas se faire avec les représentants syndicaux au CSE.

Quant à la mutualisation des heures de délégation entre les membres du CE, du CHSCT ou les DP, elle n'est possible qu'exceptionnellement.

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel (DUP), qui regroupe le CE, les DP et le CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés, peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

Source : juritravail.com

# Les droits de la femme dans le monde

## Où en sont-ils ?

Depuis dix ans, lentement mais sûrement, l'égalité des droits entre femmes et hommes progresse dans le monde. Mais il y a encore beaucoup à faire, car seuls six pays ont atteint la parité à 100 %. Selon la Banque mondiale, les 2,7 milliards de femmes privées de liberté d'agir représentent un obstacle à la croissance économique à laquelle elles pourraient contribuer si on les laissait libres de le faire.

Kristilina GEORGIEVA, Présidente par intérim de la Banque mondiale, explique que : « *L'égalité entre les sexes est un élément essentiel de la croissance économique. Les femmes représentent la moitié de la population mondiale et nous avons notre rôle à jouer pour créer un monde plus prospère. Mais nous ne réussirons pas à y jouer si les lois nous en empêchent* » et précise que « *Si les femmes disposaient de chances égales (à celles des hommes) permettant d'atteindre leur plein potentiel, le monde serait non seulement plus juste, mais aussi plus prospère* ».

2,7 milliards de femmes, à travers le monde, n'ont que les trois quarts des droits des hommes. Elles ne bénéficient pas des mêmes choix que les hommes, notamment en matière d'emploi.

Voici les six pays dans le monde qui atteignent les 100 % pour les droits des femmes : la Belgique, le Danemark, la France, la Lettonie, le Luxembourg et la Suède.

Huit critères entrent en ligne de compte pour cette évaluation : La liberté de circulation, l'accès à l'emploi, les salaires, les conditions maritales, le retour à l'emploi des mères, la capacité à créer une entreprise, l'accès à la propriété et la retraite.

L'étude menée par la Banque mondiale en arrive à la conclusion que la moyenne est passée de 70 à 75 % ; une nette progression, sachant que 131 pays ont effectué 274 réformes pour une meilleure intégration des femmes. On peut féliciter l'Afrique subsaharienne pour son record de réformes en dix ans avec plus de 71 textes.

A la traîne, on retrouve le Soudan, les Emirats arabes unis et l'Arabie saoudite, encore bons derniers avec moins de 30 %.

Beaucoup reste à faire, mais il y a dix ans encore, nous n'en étions pas là, les mentalités évoluent, même dans les sociétés les plus patriarcales.

# Les changements...

### Prestations familiales

Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), allocations familiales, prime de déménagement, complément de libre choix du mode de garde (CMG), allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), allocation de rentrée scolaire (ARS)... Au 1er avril 2019, les prestations familiales sont revalorisées de 0,3 % comme le précise une instruction interministérielle du 25 mars 2019.

### Revenu de solidarité active (RSA)

À partir du 1er avril 2019, le montant du RSA est revalorisé de 1,6 % (pour une personne seule, il passe de 550,93 € à 559,74 €).

### Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C)

Le nouveau plafond de ressources annuelles à ne pas dépasser pour bénéficier de la CMU-C est fixé, à compter du 1er avril 2019, à 8 951 € pour une personne seule.

### Soins dentaires

À compter du 1er avril 2019, les tarifs des dentistes sont revalorisés tandis que, dans le même temps, les tarifs de certaines prothèses dentaires sont plafonnés.

### Cancer

À partir du 2 avril 2019, le remboursement des prothèses capillaires de classe 1 (cheveux synthétiques) passe de 125 € à 350 € pour les personnes atteintes d'un cancer qui sont sous chimiothérapie.

### Autisme

Comment reconnaître les premiers signes autistiques chez son enfant ? Quels sont les enjeux d'un dépistage précoce ? Vers qui se tourner pour obtenir un diagnostic ? Comment aborder la scolarité, les aides, les soins pour les personnes autistes ? Le nouveau service d'écoute et d'information multicanal ouvert depuis le 2 avril 2019 Autisme Info Service est notamment accessible par téléphone au 0800 71 40 40 :

- le lundi de 9h à 13h ;
- le mardi de 9h à 13h et de 18h à 20h ;
- du mercredi au vendredi de 9h à 13h.

### Éco-prêt à taux zéro

Un arrêté du 18 mars 2019 modifie à compter du 1er avril 2019 les travaux éligibles à l'éco-prêt à taux zéro (éco-PTZ) et fixe les nouveaux modèles de formulaires types de demande et de justification à utiliser jusqu'au 30 juin 2019.

### Pièces détachées automobiles

Un arrêté publié au Journal officiel du 12 octobre 2018 et entrant en vigueur à partir du 1er avril 2019 précise les modalités d'information des clients sur les prix et les conditions de vente des pièces détachées autos d'occasion. En effet, les professionnels de l'automobile doivent proposer une pièce de réemploi à la place d'une pièce neuve pour l'entretien ou la réparation du véhicule de leurs clients (qui peuvent l'accepter ou la refuser).

Source service-public.fr

### La rente accident du travail compte pour le RSA

Le Revenu de solidarité active (RSA) qui a pour objectif d'assurer aux personnes sans ou avec de faibles ressources un niveau minimum de revenu, est versé à titre subsidiaire et son montant varie en fonction de la composition du foyer du bénéficiaire. Il prend en compte l'ensemble des ressources du foyer, sauf exceptions fixées limitativement.

Comme les indemnités journalières, la rente d'accident du travail, qui indemnise une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 %, a pour fonction de compenser la perte de revenus professionnels qui en résulte. Elle permet de garantir au bénéficiaire de la rente un niveau de ressources équivalent à ceux que procurent habituellement les revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle. Cette rente peut donc logiquement être considérée comme un revenu de remplacement.

### Circuler en fauteuil roulant sur une piste cyclable est interdit

Selon le code de la route, les personnes handicapées se déplaçant en fauteuil roulant sont assimilées aux piétons. Elles peuvent donc circuler sur les trottoirs, les accotements et, lorsqu'il ne leur est pas possible d'utiliser les emplacements qui leur sont réservés, sur la chaussée (c.route art. R. 412-34).

Cependant, les personnes en fauteuil roulant manuel ou électrique ne sont pas autorisées à rouler sur les pistes cyclables.

**Une évolution de la réglementation est envisagée**

La convention de Vienne sur la circulation routière, traité international dont l'objectif est d'établir des règles de circulation partagées au niveau mondial, n'excluant pas pour les piétons et assimilés piétons, la possibilité d'emprunter les pistes cyclables s'ils ne gênent pas les cyclistes, le gouvernement estime qu'une évolution du code de la route en ce sens pourrait être étudiée en lien avec les associations d'usagers du vélo.

La modification de la réglementation se traduira alors par la prise d'un décret en conseil d'État.

### Impôts locaux : paiement dématérialisé obligatoire

En 2019, les contribuables n'ayant pas opté pour la mensualisation ne peuvent plus payer leurs impôts locaux par chèque, virement bancaire, espèces ou TIP SEPA (Titre de Interbancaire de Paiement), mais doivent utiliser un moyen de règlement dématérialisé - paiement en ligne, prélèvement mensuel ou à l'échéance - dès lors que le montant d'impôt dû est supérieur à 300 €, contre 1 000 € l'an dernier.

Cette obligation s'applique au paiement de la taxe d'habitation, de la contribution à l'audiovisuel public (redevance TV) et des taxes foncières.

En cas d'utilisation d'un moyen de paiement non-autorisé, une majoration de 0,2 % du montant des sommes dont le versement n'a pas été effectué par voie dématérialisée est prévue, avec un minimum de pénalité de 15 €.

En pleine crise des gilets, Gérald Darmanin, ministre de l'Action et des comptes publics, avait toutefois indiqué le 7 décembre 2018 que la pénalité de 15 € minimum prévue en cas de règlement par chèque des impôts locaux de plus de 1 000 € serait annulée. Pour l'heure, cette dérogation n'a pas encore été insérée dans le code général des impôts.

Pour mémoire : avant la mise en place du prélèvement à la source, le paiement de l'impôt sur le revenu était soumis aux mêmes règles.

### La redevance TV n'augmente pas en 2019

Bonne nouvelle pour les contribuables, le montant de la contribution à l'audiovisuel public (ex-redevance TV) n'augmente pas en 2019. Contrairement aux années précédentes, elle n'est pas indexée sur l'inflation et donc maintenue à son niveau de 2018. Autrement dit, le montant de la redevance télé reste fixé à 139 € en France métropolitaine et à 89 € dans les départements d'outre-mer. Le maintien du prix de la redevance télé est une première depuis dix ans.

Pour mémoire : la redevance TV est due par toutes les personnes imposables à la taxe d'habitation qui détiennent un poste de télévision ou un dispositif assimilé. L'extension de la taxation aux ordinateurs, tablettes ou autres smartphones, maintes fois envisagée, n'est pas à l'ordre du jour.

### Début du remboursement de la CSG versée en trop par les retraités

Pour répondre à la déception des retraités sur la mise en place en 2018 de la hausse de 1,7 % du taux de la Contribution sociale généralisée (CSG) applicable sur les pensions, le gouvernement a décidé de supprimer cette majoration pour 5 millions de seniors dont la pension est comprise entre 1 200 et 2000 € par mois. Ils bénéficient d'une baisse de la CSG de 8,3 à 6,6%. Cette mesure aurait dû s'appliquer dès janvier 2019, mais n'est effective qu'en mai 2019. Cette régularisation se traduit par l'application du taux de CSG de 6,6% (2,4% de CSG non déductible et 4,2% de CSG déductible) sur les retraites

**Remboursement rétroactif du trop versé**

Concernant le remboursement de la somme liée au 1,7 % de CSG trop prélevée sur les retraites perçues de janvier à avril 2019, les modalités de remboursement dépendent de chaque caisse de retraite.

Pour les personnes qui ont travaillé dans le privé et qui perçoivent une retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco, la restitution du trop payé est en cours. L'organisme a annoncé que les remboursements sont effectués sur le compte bancaire des retraités, à partir de la 3e semaine d'avril.

### Le contrôle fiscal des particuliers s'allonge à 4 ans en 2019

Pour éviter aux contribuables de payer à la fois l'impôt sur le revenu en 2018 et le prélèvement à la source en 2019, un « Crédit d'impôt de modernisation du recouvrement » dit CIMR, a été mis en place. Il permet de neutraliser l'imposition des revenus courants (salaires, traitements, indemnités journalières, pensions de retraite, etc) pour ne laisser subsister que la taxation des revenus exceptionnels (indemnités de rupture de contrat de travail, indemnités de cessation de fonctions de dirigeants et de mandataires sociaux, primes de toute nature non prévues au contrat de travail...).

Cette année, la déclaration de revenus doit mentionner l'ensemble des revenus perçus en 2018, courants comme exceptionnels. Afin de s'assurer que les contribuables n'auront pas profité de l'année 2018 pour «déguiser» certains revenus en déclarant comme «courant» un revenu de nature exceptionnelle en vue de bénéficier d'un CIMR plus important et réduire indûment leur impôt, des mesures anti-optimisation ont été mises en place.

Ainsi, à titre exceptionnel, le fisc bénéficie d'un an de plus pour contrôler les déclarations de revenus perçus pendant l'année 2018. Son délai de reprise est porté à 4 ans, contre 3 ans en principe, soit une possibilité de redressement fiscal jusqu'au 31 décembre 2022, au lieu du 31 décembre 2021.

### Les tarifs réglementés du gaz

Les tarifs réglementés fournis par ENGIE pour les consommateurs particuliers n'ont pas augmenté au 1er janvier 2019, grâce à la non application de l'augmentation de la Taxe Intérieure de Consommation sur le Gaz Naturel (TICGN) et ce Jusqu'au 30 juin 2019.

Les variations retenues sont les suivantes : Avril : -1,91% - Mai : -0,60% - Juin : -0,45%

Par la suite, une nouvelle formule tarifaire entrera en vigueur au 1er juillet 2019.

Sources : Le Particulier.fr





## Vers quel monde allons-nous ?

Qui se souvient du film « soleil vert » ? En 1973 c'était de la science-fiction et l'action se déroulait en 2022. L'humanité à bout de ressources, se nourrit de petites pilules sans connaître leur composition. Pour pallier au surpeuplement de la planète, on décrète une limite d'âge à ne pas dépasser et on convoque les personnes arrivées à « échéance » afin de les « endormir ». On découvre dans ce film une société inhumaine qui se nourrit de ceux qu'elle a éliminés.

J'ai entendu l'autre jour quelque chose de tout aussi inhumain émanant d'un pays voisin et néanmoins ami, dans lequel se pratique déjà l'euthanasie.

**Ceci n'est pas de la science-fiction !**

En effet, en Belgique, la sécurité sociale affronte également un déséquilibre de ses finances et cherche à réduire ses dépenses. D'un sondage auprès des assurés, il ressort que 40 % ne voient aucun problème éthique à arrêter les soins vitaux pour les plus de 85 ans, par mesure d'économie. Des personnes qui pensent de la sorte n'ont pas de parents et ne sont sans doute pas touchées par le vieillissement. Elles ont découvert le gène de la jeunesse éternelle et ne seront pas concernées.

Comment peut-on songer à conserver l'équilibre de la sécu en ne prolongeant plus la vie des plus de 85 ans sous prétexte que les traitements coûtent cher et que ce n'est pas rentable.

Cette simple pensée m'horrifie, venant de gens comme vous et moi, mais sans la moindre empathie !

On peut craindre le pire si nos politiques finissent par s'inspirer de ce genre d'opinion. La voie est déjà ouverte vers une médecine à deux vitesses, mais là nous y allons tout droit. Ceux de plus de 85 ans qui auront les moyens de se faire soigner le feront et les autres, ma foi, devront se faire une raison !

Allons-nous vers un monde déshumanisé où l'on peut se débarrasser de ses aînés sous prétexte qu'ils coûtent cher et ne sont plus productifs.

La sagesse des anciens et leur expérience sont des trésors inestimables qu'il faut préserver et respecter. N'oublions jamais que nous vieillirons peut-être aussi, alors ne souhaitons pas à notre prochain ce que nous n'aimerions pas que l'on nous fasse.

**Martine ULTSCH**

## Brève...

### En 2018, 12 millions d'hectares de forêts tropicales ont disparu

Les pays les plus concernés sont le Brésil, l'Indonésie, la République démocratique du Congo, la Colombie et la Bolivie, d'après le rapport annuel mené par Global Forest Watch.

En 2018, le monde a perdu 12 millions d'hectares de forêts tropicales, soit la superficie du Nicaragua, a révélé l'ONG World ressources institute (WRI), jeudi 25 avril.

Selon ce rapport annuel mené par Global Forest Watch, il s'agit de la quatrième plus mauvaise année en termes de déforestation de la forêt tropicale, après 2016, 2017 et 2014.

Au total, 3,64 millions de forêts tropicales primaires, essentielles pour le climat et la biodiversité, ont été détruits. C'est l'équivalent de la surface de la Belgique. Les pays les plus concernés sont le Brésil, l'Indonésie, la République démocratique du Congo, la Colombie et la Bolivie.

« *Ce sont les forêts qui ont le plus grand impact en termes d'émissions de carbone et de biodiversité* », souligne Mikaela Weisse, du WRI, alors que ces espaces boisés stockent du carbone et abritent une faune et une flore importantes. « *Si on regarde sur les 18 dernières années, il est clair que la tendance globale est toujours à la hausse* », continue sa collègue, Frances Seymour.

Source : francetvinfo.fr

# Le Projet de Loi Santé…

L'accès aux soins et services de santé fait partie de l'axe majeur du Cahier revendicatif de la CFTC.

Le Syndicat partage le souci du gouvernement de transformer l'organisation de la santé pour les 50 ans à venir. C'est l'objet du plan « Ma santé 2022 ».

En effet, plus de 11 000 communes sur le territoire sont des déserts médicaux, soit une commune sur trois. Pour la CFTC, tout le monde doit pouvoir accéder aux services publics, l'emploi, le logement, les transports, le numérique, mais surtout la santé.

Lors de la phase de concertation avec les partenaires sociaux, la CFTC a fait des propositions ; un grand nombre d'entre elles ont été reprises par le gouvernement.

Pour exemple : les CPTS (communautés professionnelles territoriales de santé). L'idée est d'inciter les médecins de ville à rejoindre une communauté pour mieux s'organiser. Il faut améliorer la coordination des professionnels de santé autour du patient afin de gagner plus de temps à consacrer aux consultations.

Pour la CFTC, il faut concrétiser les CPTS afin qu'elles assurent au minimum les cinq services suivants :

- L'accès à un médecin traitant pour toute personne sur l'ensemble du territoire ;
- La permanence des soins et prises en charge non programmés (ouverture les soirs en semaine, de 20h à minuit ; le samedi, de 14h à minuit ; le dimanche, de 8h à minuit) ;
- Le relais des soins de l'hospitalisation au domicile ;
- L'orientation vers le bon niveau et le bon type de prise en charge en fonction des besoins ;
- Les dépistages et vaccinations.

Des négociations ont eu lieu de janvier à février entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins. Des jalons ont été posés quant au fonctionnement des CPTS.

La CFTC se félicite d'avoir été entendue pour quatre des cinq propositions faites, seule la permanence des soins n'a pas été retenue.

Ce projet de loi santé est débattu à l'Assemblée nationale dès le 18 mars et le texte devrait être promulgué avant l'été.

Source : La Lettre confédérale de mars 2019

La ministre des solidarités et de la santé a présenté un projet de loi relatif à l'organisation et à la transformation du système de santé. La stratégie «Ma santé 2022», annoncée par le Président de la République le 18 septembre 2018, apporte des réponses globales aux défis actuels du système de santé, notamment les inégalités territoriales, le vieillissement de la population et l'augmentation de la prévalence des maladies chroniques.

Un premier volet de cette stratégie a été traduit dans les textes dès la loi du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Ce projet de loi vise à faire émerger un système de santé mieux organisé dans les territoires, renforçant l'accès aux soins. Il favorise les coopérations entre les acteurs et les métiers de la santé, et assure à chaque Français la qualité et la sécurité des soins. Il dépasse les approches sectorielles et apporte des réponses globales et cohérentes aux enjeux auxquels est confronté le système de soins.

Cette réforme globale, commence dès les études, avec une refonte des parcours de formation et en particulier la suppression du numerus clausus, qui permettra d'augmenter le nombre de médecins formés. Ce projet de loi promeut également de nouvelles organisations territoriales pour accélérer le décloisonnement entre les différents acteurs et les faire se retrouver dans les territoires, au sein d'un collectif de soins de proximité, et il instaure les hôpitaux de proximité. Le projet de loi accélère enfin le déploiement des outils et ressources numériques pour soutenir l'innovation, accompagner les professionnels comme les usagers, et atteindre les objectifs d'accessibilité et de qualité des soins.

À ces mesures s'ajoute un volet consacré à la simplification administrative en direction des professionnels de santé et des usagers du système de santé.

Cette loi est complétée par des mesures visant à renforcer la structuration des soins de ville et à libérer du temps médical, afin notamment de lutter contre les difficultés d'accès à un médecin traitant et aux soins non programmés. Ces mesures font actuellement l'objet de négociations conventionnelles entre l'assurance maladie et les représentants des professionnels.

La mise en œuvre de la totalité des mesures de la stratégie « Ma santé 2022 » s'échelonnera sur la durée du quinquennat. Les travaux de concertations avec les élus, les représentants des professionnels de santé et les usagers se poursuivront autour des textes réglementaires et des mesures du projet de loi faisant l'objet d'habilitations à légiférer par voie d'ordonnances.

Source : gouvernement.fr





# Responsables syndicaux
## dans les fabriques de vêtements

**Une élection syndicale visant à instituer une représentation démocratique des travailleurs migrants a été organisée dans les usines de confection de la zone industrielle d'Al-Dulayl, implantée à Amman (Jordanie).**

L'élection, qui a eu lieu le 22 mars, est l'aboutissement d'un projet mené par le Syndicat général des travailleurs des industries textiles et de l'habillement en Jordanie (JTGCU). Soutenue par IndustriALL Global Union, cette initiative vise à établir des structures de représentation des travailleurs migrants. Le projet, qui a été lancé en novembre 2017, est particulièrement important du fait de la non-représentation des travailleurs migrants au niveau national ; leur représentation se limitant aux comités syndicaux en place dans les usines.

L'industrie du vêtement en Jordanie emploie environ 69 000 travailleurs, dont 75 % sont des femmes. Sur cette main-d'œuvre, environ 16 000 sont originaires de Jordanie ; les 53 000 autres travailleurs étant constitués de travailleurs migrants originaires du Bangladesh, du Cambodge, de la Chine, de l'Inde, de Madagascar, du Myanmar, du Népal, du Pakistan, du Sri Lanka et de la Syrie.

Les usines fabriquent pour des marques internationales, en particulier américaines. Parvenir à l'union des travailleurs migrants au sein de syndicats et à l'établissement de leur représentation au niveau national est essentiel, afin de résoudre les problèmes relatifs aux salaires, à la sécurité sociale, à la santé et à la sécurité, ainsi qu'au logement.

L'industrie est principalement implantée dans les régions d'Irbid, d'Al-Dulayl et de Sahab. Le projet a été lancé à Al-Dulayl pour sensibiliser les travailleurs à l'importance des syndicats et leur présenter la convention collective sectorielle que le JTGCU a réussi à signer grâce à ses nombreux efforts. La convention concerne uniquement les travailleurs migrants. Les conventions sectorielles sont encore rares dans le secteur.

Une série d'ateliers ont été organisés en 2018, auxquels ont participé 168 membres du Comité syndical. La formation a porté principalement sur les questions du droit du travail jordanien, de la convention collective, du rôle des comités d'usine, de l'importance de la participation active aux syndicats pour assurer la protection sur le lieux de travail, ainsi que sur IndustriALL et le mouvement syndical mondial.

À l'issue de la formation à Al-Dulayl, des élections démocratiques ont eu lieu en présence des représentants du JTGCU et de l'OIT. IndustriALL était représenté par Ahmed Kamel et Christina Hajagos-Claussen.

Vingt-six travailleurs, principalement des femmes, ont été élus, proportionnellement au nombre de travailleurs en provenance du Bangladesh, de l'Inde, du Népal, du Pakistan et du Sri Lanka.

Fathallah Emrani, président du JTGCU, a déclaré:

«*Depuis le début de l'afflux de travailleurs migrants en Jordanie venus travailler dans le secteur du vêtement, le syndicat les a sensibilisés sur leurs droits, leur expliquant également qu'ils ne sont pas seuls, à savoir que nous les soutenons, les représentons et les défendons.*»

«*Nous avions besoin d'établir des comités syndicaux dans les usines pour représenter les travailleurs de toutes les nationalités, afin que leurs voix parviennent aux oreilles des décideurs. Nous leur donnerons également un rôle dans le processus décisionnel du syndicat.*»

«*Après l'élection réussie d'Al-Dulayl, nous nous réjouissons à la perspective de terminer le processus à Irbid et Sahab.*»

Ahmed Kamel a indiqué:

«*La forte mobilisation et l'enthousiasme des travailleurs migrants durant le processus électoral et la formation ont été notoires. Ce sont des facteurs clés pour instaurer une durabilité et renforcer la voix des travailleurs migrants.*»

Christina Hajagos-Claussen a précisé:

«*Outre la convention sectorielle, la représentation syndicale des travailleurs migrants au niveau de l'usine constitue une nouvelle étape vers l'amélioration des conditions de vie et de travail. Les résultats, qui donnent la majorité des sièges aux femmes, reflètent clairement leur prédominance dans l'industrie.*»

*Source : Industriall Global Union*

# Syndicats du pétrole et du gaz :

## renforcer la durabilité dans une région MENA volatile

**Des représentant(e)s des syndicats du pétrole et du gaz de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA) se sont rencontré(e)s pour la 5ème fois à Beyrouth, au Liban, le 23 et 24 avril, dans le cadre d'un réseau soutenu par la Fondation Friedrich Ebert. Des délégué(e)s d'Algérie, de Bahreïn, d'Égypte, d'Irak, de Jordanie, du Liban, de Mauritanie, du Maroc et de Tunisie y ont assisté, ainsi que des invité(e)s de Norvège.**

Ahmed Kamel a ouvert la séance en faisant remarquer qu'il s'agissait de la 5ème réunion d'un réseau qui était devenu pérenne :

«*Nous avons accompli beaucoup de choses depuis la création de ce réseau. Nous devons décider où nous voulons en être dans cinq ans. Il vous appartient d'identifier vos priorités et d'élaborer un plan d'action. Nous vous soutiendrons à tout moment.*»

Le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, Kemal Özkan, a présenté le contexte politique, indiquant que la viabilité de différentes méthodes de production était affectée par les prix du pétrole, rendant le secteur particulièrement vulnérable aux pressions géopolitiques. La région MENA est la pire du monde en termes de violations des droits syndicaux.

La Directrice pour l'Énergie, Diana Junquera Curiel, a évoqué les tendances mondiales dans le secteur et fait le point sur les syndicats présents au sein des principales compagnies.

«*Ce secteur est confronté à une contradiction cruciale. Nous devons équilibrer les besoins en énergie d'une population en croissance et d'économies en développement avec l'impératif de prendre des mesures en matière de changement climatique. Au niveau mondial, il y a une augmentation de la demande en énergie qui conduit à la demande combinée de plus d'énergie et de moins de carbone. Notre défi est de nous assurer que ce ne soit pas les travailleurs et travailleuses qui se retrouvent pris dans cette contradiction.*»

Le Directeur de Total pour le Liban, Daniel Alavarez, s'est joint à la réunion pour exprimer l'engagement de l'entreprise par rapport à son accord-cadre mondial avec IndustriALL et celui de développer des relations sociales saines dans la région.

Après que le coprésident de la section, Frode Alfheim, de notre affilié norvégien «Industri Energi», a exposé les pressions auxquelles le secteur est soumis pour devenir plus durable et la manière dont les syndicats en sont affectés. Le Secrétaire général, Valter Sanches, s'est exprimé sur la Transition juste, en disant :

«*Le secteur du pétrole et du gaz est important pour nous. Nous voulons le maintenir parce qu'il génère de la valeur aussi bien pour les travailleurs que pour la société au sens large. Le renouvelable devient moins cher. Nous avons maintenant des motivations économiques pour une transition énergétique ainsi qu'un impératif politique. Nous devons faire partie de ce débat, sinon les entreprises vont s'en servir comme prétexte pour restructurer et virer des travailleurs et travailleuses.*»

Le Directeur pour la santé, la sécurité et la durabilité, Brian Kohler, a conduit une session sur la santé et la sécurité professionnelles, qui sont négligées par les employeurs et les gouvernements de la région. «*C'est un métier nocif*», a-t-il dit, «*et les maladies professionnelles comptent pour 80% des décès. Les syndicats ne peuvent pas rester dans l'attente que les employeurs identifient et remédient aux dangers.*»

«*Un délégué syndical à la sécurité doit apprendre à être un épidémiologiste en herbe. Un carnet de note constitue votre outil le plus important. Recherchez les maladies récurrentes. N'oubliez pas de suivre les retraités. Identifiez les causes connues de ces maladies. Observez les processus de travail et faites des recoupements.*»

Les délégués ont l'intention de créer un comité de santé et sécurité professionnelles qui puisse partager et traduire des documents et élaborer une culture de la sécurité. Ils ont également exprimé leur grand intérêt à développer leur compréhension de la logique économique de l'industrie du pétrole et du gaz, afin de pouvoir contrer les arguments que les employeurs leur opposent.

*Source : Industriall Global Union*

# Démission ou rupture conventionnelle

## 3 différences pour vous aider à choisir

**Actuellement en CDI, vous envisagez de quitter votre emploi. Vous pouvez poser votre démission, mais gare aux conséquences en matière d'indemnisation ! La rupture conventionnelle est une alternative intéressante puisque vous pouvez bénéficier d'allocations chômage après la rupture du contrat. Mais, encore faut-il que votre employeur accepte de négocier une convention de rupture. Découvrez les principales différences pour vous aider à faire votre choix.**

### Qui est à l'initiative de la rupture du contrat ?

La démission découle de votre seule initiative. L'employeur n'intervient pas dans votre choix, il ne doit pas vous pousser à démissionner. Démissionner doit résulter de votre propre volonté claire et non équivoque.

Vous n'avez pas besoin d'obtenir l'accord de votre employeur pour démissionner. Vous êtes complètement libre dans votre démarche et pouvez choisir le moment le plus opportun pour poser votre démission.

Même si aucun formalisme n'est légalement défini, il est très fortement recommandé d'envoyer votre démission à votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de calculer à quelle date votre contrat de travail prendra effectivement fin. Vous devez en effet respecter un préavis.

La rupture conventionnelle quant à elle doit nécessairement découler d'une volonté commune de mettre fin au contrat de travail. Votre employeur et vous, devez vous mettre d'accord sur les conditions dans lesquelles le contrat de travail prendra fin en signant une convention de rupture.

Elle peut être proposée par l'employeur, mais aussi par le salarié.

Si vous êtes à l'origine de cette demande, vous allez devoir vous montrer très persuasif et convaincant car votre employeur doit impérativement adhérer au principe de mettre un terme amiable à votre CDI. La difficulté réside dans le fait de lui démontrer quel est son intérêt d'accepter votre demande de rupture conventionnelle.

La négociation de la rupture conventionnelle est une étape majeure.

Pour bien négocier vous n'avez pas d'autre choix que de maîtriser la procédure applicable.

### Quand le contrat prend-il fin ?

Lorsque vous démissionnez, vous devez respecter un préavis.

La durée du préavis est fixée soit :

- par convention collective ou accord collectif ;
- par les usages pratiqués dans la localité ou la profession.

Pour savoir quelle est la durée de votre préavis, vous n'avez pas d'autre solution que de consulter votre convention collective.

Votre contrat de travail peut également prévoir un préavis de démission. Si la durée du préavis prévue au contrat est plus courte que celle prévue par la convention collective ou l'usage, c'est la durée prévue dans votre contrat qui s'applique.

> ***À RETENIR !***
>
> La durée du préavis pour un salarié à temps partiel est la même que pour un salarié à temps plein.

Vous avez la possibilité de réduire la durée de votre préavis, sous réserve de l'accord de votre employeur, voire même, de demander à en être totalement dispensé.





Dans le cas de la conclusion d'une rupture conventionnelle, vous n'êtes pas tenu d'effectuer un préavis.

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

Toutefois, une fois la convention de rupture signée, la rupture du contrat de travail n'est pas immédiate. En effet, la rupture ne deviendra définitive qu'une fois la convention de rupture homologuée par la Direction, si le salarié n'est pas un représentant du personnel, ou autorisée par l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un salarié protégé.

### Quelles indemnités à la fin du contrat ?

La démission et la rupture conventionnelle n'ont pas les mêmes conséquences sur les indemnités qui vous sont versées au moment de la rupture de votre contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle, vous allez percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est négocié avec l'employeur lors du ou des entretiens permettant de définir les conditions de la rupture.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon la plus avantageuse des deux pour le salarié).

De plus, la conclusion d'une rupture conventionnelle vous permet de bénéficier des allocations chômage.

En revanche, vous ne pourrez pas forcément toucher le chômage en cas de démission.

En effet, seuls les cas de démissions légitimes permettent, pour l'instant, d'avoir droit au chômage.

Si, par exemple, vous quittez votre emploi pour suivre votre conjoint qui a été muté, vérifiez si vous êtes dans le cas d'une démission légitime et si vous pouvez prétendre aux allocations chômage.

Même si depuis le 1er janvier 2019, le Code du travail permet aux salariés qui démissionnent de toucher le chômage dès lors qu'ils satisfont à des conditions d'activité antérieure spécifiques et poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise, en pratique, c'est une autre histoire !

Ne vous précipitez donc pas pour démissionner si vous n'avez pas d'autre emploi par la suite.

Si malgré nos recommandations vous souhaitez tout de même quitter volontairement votre travail et que votre démission n'est pas considérée comme légitime, sachez que l'Instance Paritaire Régionale (IPR) peut examiner votre situation au plus tôt 121 jours après la date de votre démission. Là encore, elle n'a aucune obligation de vous ouvrir des droits au chômage.

*Source : juritravail.com*

# 5 astuces pour ne pas tomber dans la procrastination !

**Le 25 mars 2019 avait lieu la journée de la procrastination ! Peut-être vous demandez-vous ce que ce mot barbare peut bien vouloir dire. Eh bien, il signifie tout simplement «remettre à demain ce que l'on aurait pu faire aujourd'hui».**

**Voici 5 conseils utiles pour ne plus procrastiner !**

En effet, la solution de facilité est de se dire « demain est un autre jour ». Au travail, ceci peut avoir des conséquences sur le planning avec des retards qu'il faudra rattraper, ce qui engendre du stress supplémentaire.

**Comment lutter contre la tentation ?**

## 1. Ne plus se laisser distraire

Il est tellement plus facile de commencer sa journée de travail par un petit tour sur les réseaux sociaux, ses mails perso ou autres applications ou sites internet. Or, ces distractions empêchent la concentration et une productivité optimale.

Aussi, commencez votre journée de travail en laissant de côté toutes sollicitations autres que professionnelles. Ceci vous permettra d'avancer dans votre travail et de gagner en concentration. Vous aurez tout le temps de vous détendre pendant vos pauses réglementaires.

## 2. Mettre en place une « liste des tâches »

Comme pour vos courses, faites une liste des tâches à accomplir sur la journée ou sur la semaine. Ceci est efficace pour gérer votre temps et votre stress, et vous permettra de commencer votre journée au bureau d'un pied alerte en connaissant les tâches prioritaires à accomplir.

Vous verrez avec satisfaction la liste diminuer au fur et à mesure et votre motivation n'en sera que plus grande. Un peu d'organisation dans le travail n'a jamais fait de mal à personne !

## 3. À chaque tâche son créneau horaire

Recentrer ses priorités et regrouper les tâches similaires sur un même créneau horaire, doit permettre de ne pas se disperser et partir sur autre chose en même temps. Cette technique vous permettra de vous consacrer pleinement à un travail dans le temps que vous vous serez donné.

## 4. Ne pas oublier les pauses

S'accorder du temps pour les pauses est essentiel pour rester concentré et productif. Ces pauses vous les attendez avec impatience pour aller faire un tour sur les réseaux sociaux ou consulter et répondre à vos mails perso.

***A savoir :***

*Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, vous pouvez bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur. Consultez votre convention collective !*

## 5. Vivre plus sainement

Un état de fatigue et un manque d'énergie peuvent conduire à la procrastination. Il faut donc être en forme pour retrouver sa motivation au travail.

La clé, un mode vie sain :

- Manger équilibré
- Boire beaucoup d'eau
- Ne pas abuser des excitants comme le café
- Dormir suffisamment et faire une sieste, si l'occasion se présente (bien sûr en dehors des heures de travail)
- Pratiquer régulièrement une activité physique.

Ce n'est pas en se dopant au café ou d'autres excitants que vous serez plus productifs. Bien au contraire, ce regain d'énergie ne durera pas et vous épuisera d'autant plus.

***A retenir :***

*Organiser son travail, respecter ses temps de pause et vivre sainement vous permettra de ne plus remettre à plus tard et d'être bien plus efficace. Essayez, vous serez conquis !*

**M.U.**





# Le chantier de votre maison prend du retard

**La date limite d'exécution des travaux prévue au contrat ou sur le devis est dépassée, et le chantier n'est pas achevé. Vous mettez l'entrepreneur en demeure de reprendre les travaux et lui réclamez des pénalités ou un dédommagement pour le retard constaté.**

## La règle de droit

Lorsque vous faites construire une maison ou exécuter des travaux dans votre logement, comme l'installation d'une cuisine ou des travaux de maçonnerie, de menuiserie, de plomberie, de revêtement des murs ou des sols, etc., vous signez, selon l'importance du chantier, un devis (obligatoire à partir de 150 €) ou un contrat d'entreprise. En principe, ce document devrait toujours prévoir une date limite de fin des travaux et l'application automatique de pénalités en cas de retard. Pour les gros chantiers, comme ceux portant sur la construction d'une maison, c'est pratiquement toujours le cas. Pour les chantiers moins importants, l'indication d'une date limite d'exécution n'est obligatoire que si le devis est supérieur à 500 € (elle vous permet en cas de retard de plus de 7 jours d'annuler le contrat). Mais, dans la majorité des cas, rares sont les artisans qui acceptent de faire figurer dans leur devis des pénalités de retard. Cela dit, même si aucune pénalité de retard n'est prévue, vous pouvez toujours demander des dommages et intérêts si ce retard vous a causé un préjudice. Toutefois, l'entrepreneur peut se dégager de sa responsabilité si vous êtes à l'origine du retard (vous avez demandé des travaux supplémentaires en cours de chantier), en cas de force majeure (une grève qui rend impossible la livraison de matériaux) ou lorsque le chantier est arrêté à la suite d'intempéries rendant le travail impossible ou dangereux (chute de neige alors qu'il doit refaire la toiture).

*A ……, le …/…/*

*Recommandé AR*

*Madame, Monsieur,*

*Nous avions signé un contrat le …/…/… par lequel vous vous étiez engagé à finir les travaux de couverture de notre maison pour le …/…/… Or, ce délai est dépassé depuis 10 jours et vous ne venez plus sur le chantier. En conséquence, nous vous mettons en demeure d'achever les travaux sous 15 jours. Par ailleurs, nous vous rappelons que le contrat prévoit une pénalité de 100 € par jour de retard, soit la somme de 1000 € à ce jour, que nous vous mettons en demeure de nous régler à réception de ce courrier.*

*Variante 1 : A défaut, nous vous rappelons qu'en vertu des articles 1147 et suivants du code civil nous gardons la possibilité de vous réclamer … € en dédommagement du retard subi.*

*Variante 2 : A défaut, nous serons contraints de saisir le juge des référés pour obtenir l'autorisation de faire finir les travaux par une autre entreprise à vos frais comme nous le permet l'article 1144 du code civil.*

*Veuillez agréer,*

*Signature*

## Vos démarches

Lorsque la date limite d'exécution des travaux est dépassée, adressez à l'entrepreneur une lettre recommandée par laquelle vous le mettez en demeure de terminer les travaux dans un délai que vous fixez (ce délai doit être raisonnable afin de lui permettre de terminer effectivement les travaux) et dans laquelle vous lui rappelez, si votre contrat le prévoit, l'application des pénalités de retard. A défaut, vous lui demanderez des dommages et intérêts si ce retard vous a causé un préjudice.

*Source : Le Particulier*

***Si le litige persiste…***

*En l'absence de réponse, vous pouvez saisir en référé le tribunal compétent pour demander au juge d'ordonner la finition des travaux sous astreinte ou lui demander l'autorisation de faire exécuter les travaux par une autre entreprise aux frais de l'entrepreneur défaillant.*

# Formations fédérales...

## à Dijon

Une formation élections professionnelle s'est tenue à Dijon du 6 au 8 février 2019, animée par le duo de choc, Nathalie FRAZIER et Maurice STELLA.

12 stagiaires ont participé à ce stage pour bien préparer leurs élections.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Le rétro planning des élections ;
- Réaliser un diagnostic :
  - étude du contexte ;
  - forces, faiblesses, opportunités, menaces ;
- Eladorer un plan d'action ;
- Préparer un protocole d'accord ;
- Quel est le contenu d'un PAP ?
- Quels sont les points de vigilance ?
- Communiquer auprès des salariés quelques semaines avant le jours J ;
- Gérer le jour J ;
- Vote, acteurs et moyens, matériel ;
- Déroulement du dépouillement ;
- Attribution des sièges ;
- Vérification de la retranscription des résultats dans les CERFA.

Souhaitons bonne chance à tous pour réussir les élections et faire grandir notre CFTC !

## à Berck sur Mer

Une formation sur deux thèmes s'est tenue du 24 au 26 avril 2019 à Berck sur Mer. Celle sur le CSE était animée par Maurice Stella et celle sur les élections professionnelles par Nathalie Frazier. 18 stagiaires ont participé à ce stage encadré par le Responsable Formation CMTE, Joseph MUNICH.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Stratégie de campagne électorale
- Communication
- Le PAP
- L'accord CSE
- Le dépôt de liste
- La mise en place du CSE
- Les attributions
- Le fonctionnement
- La formation CFTC
- Le site.

Cette formation sur la mise en place du CSE a été très appréciée par les stagiaires. La Fédération leur souhaite «bonne chance» pour leurs élections futures.

Voilà, ma mission de Référent Formation se termine à Berck, là où j'ai pris ma fonction après le Congrès de 2015. Durant ces quarte années, j'ai fait de belles rencontres avec des militants engagés pour notre CFTC. Place au Congrès de la Grande Motte au mois de mai 2019.

À très très vite et restons engagés pour que le droit du salarié soit toujours respecté !





# à Niederbronn

Une formation CSE a eu lieu du 10 au 12 avril 2019 à Niederbronn. 18 stagiaires ont participé à ce stage animé par Maurice STELLA.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Connaître les modalités de mise en place d'un CSE ;
- Identifier les attributions spécifiques du CSE et ses règles de fonctionnement ;
- Maîtriser les nouvelles conditions d'exercice du mandat de représentant du personnel ;
- Les différents mandats des IRP ;
- Le site CFTC ;

Bonne chance à toutes les équipes pour leur passage en CSE.

**Tous ensemble pour la CFTC !**

**Joseph MUNICH**
**Responsable Formation CMTE**

# Plan de formation 2019

**Juin 2019**

du 5 au 7/06/2019
NIEDERBRONN
Risques psychosociaux

**Septembre 2019**

du 25 au 27/09/2019
ST-MAURICE S/MOSELLE
Communication orale

**Octobre 2019**

9 au 11/10/2019
NIEDERBRONN
CSE

**Novembre 2019**

du 13 au 15/11/2019
DIJON
FIME

**Décembre 2019**

du 4 au 6/12/2019
Fédération PANTIN
CSE

Chers Amis,

La Fédération CFTC-CMTE prend en compte vos souhaits et attentes en ce qui concerne la Formation, afin de répondre efficacement à nos adhérents sur le terrain dans le contexte social difficile que nous traversons.

La Représentativité résulte aussi de votre engagement ; la formation sera votre force !

**Si vous ne pouvez participer à une formation à laquelle vous êtes inscrits, merci de prévenir le plus rapidement possible le Secrétariat Formation de votre absence.**

**Nous comptons sur vous !**

Joseph MUNICH
Patrice UREK

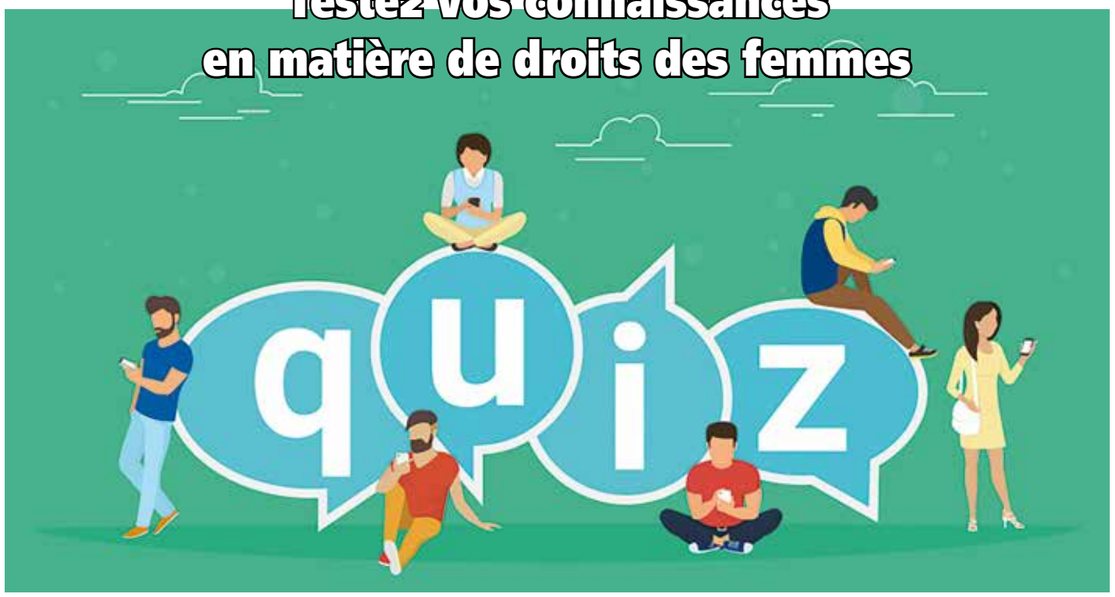
**Inscrivez-vous à la Fédération CFTC-CMTE**
**128, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN**

**auprès du Secrétariat Formation :**
**Michèle BENZAKEN - 01 57 42 42 16**

**secretariat-formation@cftc-cmte.fr**

**Responsables Formation :**
**Joseph MUNICH - Patrice UREK**

# Testez vos connaissances en matière de droits des femmes




**1. En 1903, Marie Curie est la première femme à recevoir un prix Nobel, lequel ?**

- Le prix Nobel de Littérature
- Le prix Nobel de la Paix
- Le prix Nobel de Physique
- Le prix Nobel de Médecine

**2. En quelle année les femmes mariées peuvent-elles enfin disposer librement de leur salaire ?**

- 1877
- 1907
- 1939
- 1946

**3. Pour posséder une carte d'identité ou un passeport sans l'autorisation de leur mari, les Françaises ont attendu**

- 1918
- 1938
- 1952
- 1960

**4. En 1944, les françaises obtiennent un droit depuis longtemps attendu. Lequel ?**

- Elles peuvent conduire une voiture
- Elles peuvent voter et être élues
- Elles peuvent travailler librement
- Elles peuvent voyager seules

**5. En quelle année les femmes peuvent-elles ouvrir un compte en banque et signer un contrat de travail sans l'autorisation de leur mari ?**

- 1905
- 1914
- 1950
- 1965

**6. En 1975, une loi portée par Simone Veil, est adoptée par 284 voix pour et 189 contre. De quelle loi s'agit-il ?**

- L'Interruption Volontaire de Grossesse
- La loi contre le racisme
- Une première loi sur le don d'organe
- Loi sur la légalisation de la contraception

**7. En 1980, une femme est élue à l'Académie Française Qui est-elle ?**

- Simone de Beauvoir
- Marguerite Yourcenar
- Marguerite Duras
- Françoise Sagan

**8. En 1982, le Conseil des ministres adopte une proposition d'Yvette Roudy (Ministre des Droits de la femme). Quelle est cette proposition ?**

- Acter l'égalité d'accès aux mandats électoraux entre les femmes et les hommes
- Acter l'égalité salariale entre les hommes et les femmes
- Officialiser en France, une journée des droits des femmes, le 8 mars
- Reconnaître le divorce par consentement mutuel

**9. En 2005, le taux de réussite des garçons au baccalauréat (général, technologique et professionnel) atteint 77,7 %. Pour les filles, ce taux s'élève à**

- 52,4 %
- 68,9 %
- 78,1 %
- 81,9 %

**10. L'interdiction du port du pantalon en dehors de la pratique du vélo, cheval, ou du ski est finalement abrogée. En quelle année ?**

- 1960
- 1969
- 2001
- 2013

Voir réponses...



# RÉPONSES

**Réponse 1 :**

Le prix Nobel de Physique. Elle recevra le prix Nobel de Chimie en 1911 !

**Réponse 2 :**

1907. Une loi ardemment défendue par Jeanne Chauvin, première femme avocate en France.

**Réponse 3 :**

1938 par l'abrogation de l'incapacité civile des femmes (code Napoléon). Les femmes peuvent désormais s'inscrire en faculté, passer un contrat pour leurs biens propres, accepter une donation, séjourner dans un hôpital ou une clinique sans être accusées d'abandon de domicile. Elles peuvent donc aussi avoir une carte d'identité ou un passeport, sans l'autorisation de leur mari…

**Réponse 4 :**

Elles peuvent voter et être élues. Et le 29 avril 1945, les élections municipales donnaient l'occasion aux Françaises de voter pour la première fois. Les Françaises ont été parmi les dernières femmes du monde occidental à acquérir ces droits.

**Réponse 5 :**

C'est la loi du 13 juillet 1965 qui réforme les régimes matrimoniaux et met fin à l'incapacité de la femme qui peut désormais ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de son mari et cogère avec lui les biens communs avec une responsabilité identique.

**Réponse 6 :**

En janvier 1975, la loi Veil, du nom de Simone Veil, votée par 284 voix pour et 189 voix contre, dépénalisait l'interruption volontaire de grossesse lors des douze premières semaines de grossesse. Elle est votée pour cinq ans à titre expérimental, et adoptée définitivement le 31 décembre 1979.

Le "manifeste des 343", pétition parue dans le magazine français Le Nouvel Observateur le 5 avril 1971 et signée par 343 femmes affirmant avoir subi un avortement, a contribué à cette adoption.

**Réponse 7 :**

Le 6 mars 1980, Marguerite Yourcenar (1903-1987) est la première femme élue à l'Académie française. Avant elle, Colette (1873-1954) a été la première femme membre (1945) et présidente (1949) de l'académie Goncourt.

**Réponse 8 :**

Officialiser en France, une journée des droits des femmes, le 8 mars.

A l'origine, cette date a été choisie en 1910 à Copenhague, par une confédération internationale de femmes socialistes de tous les pays pour servir à la propagande du vote des femmes. En 1911, pour la première fois, cette journée est célébrée en Allemagne, en Autriche, au Danemark, en Suisse et aux Etats-Unis.

Si les Nations Unies l'ont officialisée en 1975, ce n'est qu'en 1982 que le gouvernement socialiste français instaure le caractère officiel de la célébration de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars.

**Réponse 9 :**

En 2005, le taux de réussite des filles au baccalauréat atteint 81,9% contre 77,7% pour les garçons. L'écart est particulièrement important au baccalauréat général en série scientifique : 4,9 points en faveur des filles. Un chiffre qui démontre que l'idée selon laquelle les filles n'ont pas la « bosse des maths » ou « l'esprit scientifique » est fausse !

**Réponse 10 :**

La loi interdisant le «travestissement des femmes» qui datait de 1800 (et qui visait à limiter l'accès des femmes à certaines fonctions ou métiers) a été abrogée en janvier 2013. Cette interdiction avait déjà été partiellement levée en 1892 et 1909 pour autoriser le port du pantalon «si la femme tient par la main un guidon de bicyclette ou les rênes d'un cheval». Mais, bien que plus du tout d'actualité, cette loi était restée en vigueur !

# Pour chacun, pour tous, pour la vie

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E0J6R1LL4UF62.
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - BP 25 - 75755 Paris Cedex 15. DirCom Groupe VYV - © GettyImages - 01/19.

## Le Groupe VYV est le 1er acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. L'ensemble des mutuelles du groupe protège 10 millions de personnes et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

**www.groupe-vyv.fr**

GROUPE vyv

Entrepreneur du **mieux-vivre**

Chorum GROUPE vyv · Harmonie fonction publique GROUPE vyv · Harmonie mutuelle GROUPE vyv · MGEFI GROUPE vyv · mgen GROUPE vyv · MMG GROUPE vyv · MNT GROUPE vyv · SMACL ASSURANCES GROUPE vyv