

La comète Bimestriel



Militants - Adhérents - entre -indissociable

partenariat@macif.fr







Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

C'est avec un grand plaisir que je vous retrouve après cette période très difficile de confinement sanitaire que

nous avons tous vécu depuis le 17 mars 2020. J'espère de tout mon cœur que vous vous portez toutes et tous bien et que le Covid19 n'a pas eu d'impact négatif pour vous et votre Le dossier du mois - p. 4 à 7

Pour ce qui est de la Fédération CMTE, nous avons décidé de mettre en télétravail l'intégralité de notre personnel depuis le 17 mars 2020, afin d'éviter tout risque de contagion autant pour notre personnel que pour les politiques qui travaillent régulièrement dans les

Malgré cela, la Fédération CMTE a continué à fonctionner comme à son habitude par des moyens que nous n'utilisions pas forcément avant cet état de siège sanitaire. Nous avons utilisé les moyens de visio-conférence pour rester en contact avec l'ensemble de nos équipes réparties sur l'Hexagone et sur les DOM, nos syndicats, nos sections etc...

Les services de la Fédération ont été énormément sollicités pour répondre aux différentes questions qui nous étaient adressées comme par exemple les modalités de chômage partiel, télétravail, arrêt maladie pour les personnes vulnérables et garde d'enfants et j'en

Le Billet d'humeur - Brève p. 14

Je tiens à remercier l'intégralité des équipes fédérales qui malgré la distance et le confinement ont toujours répondu présent aux sollicitations de nos syndicats, sections, militants

Nous sommes conscients que cette période de crise sanitaire aura un impact très négatif sur la pérennité de certains emplois, du fonctionnement de nombreuses entreprises, et nous nous apercevons qu'à ce jour certaines d'entre elles rencontrent d'importantes difficultés financières par manque de trésorerie avec malheureusement des prévisions de cessation d'activité voire même de dépôt de bilan. De nombreux emplois sont à ce jour très fragilisés dans énormément de filières professionnelles que couvre notre Fédération. Nous avons mis en place une cellule d'alerte afin d'être informés le plus tôt possible par nos syndicats, sections syndicales, militants ou adhérents sur ces risques potentiels de

Je vous demande, cher(e)s ami(e)s, de nous faire remonter toutes les informations qui concernent vos entreprises afin que la Fédération CFTC-CMTE puisse réagir auprès des Pouvoirs Publics et des dirigeants de ces dernières pour éviter une casse sociale qui aura des conséguences inégalées dans notre pays.

Comme vous le savez, de nombreuses ordonnances dérogatoires au Code du Travail ont été promulguées depuis le 17 mars 2020. Nous y apportons une attention particulière afin que les employeurs n'interprètent pas ces ordonnances dérogatoires pour leurs propres intérêts. La Fédération CFTC-CMTE a refusé de signer des accords de branches qui étaient proposés par mesure transitoire tel que imposer la prise de congés et a laissé toute latitude à nos sections syndicales de négocier ce genre d'accord dans les établissements.

Nous espérons que ces ordonnances dérogatoires seront caduques le plus rapidement possible dans l'intérêt des salariés que nous sommes tous. Nous reviendrons sur le sujet très prochainement.

Vu le contexte de crise sanitaire, la Fédération CFTC-CMTE a annulé toutes les formations prévues en présentielles et ce, jusqu'au 1er septembre 2020. Nous sommes en train de travailler avec le Référent Formation et l'Exécutif fédéral, afin de modifier en profondeur le plan de formations 2020 qui avait été initialement prévu et reporter un certain nombre de formations du premier semestre sur le deuxième.

La Fédération CFTC-CMTE a rouvert ses portes en présentielle le 13 mai 2020 en respectant et en imposant des mesures sanitaires strictes pour le personnel et pour quelques politiques autorisés à se rendre dans les locaux. L'accès physique à la Fédération restera restreint tant que nous n'aurons pas une visibilité claire sur la régression de la crise sanitaire et des différentes modalités de déconfinement. Les rendez-vous se font par téléphone ou par visio ainsi que la totalité des réunions d'Instances fédérale (Bureau, Conseil).

Je vous souhaite à toutes et tous, bon courage. N'oubliez pas de prendre les mesures individuelles de protection sanitaire afin de vous protéger et respectez les gestes barrière.

Bien à vous

Francis OROSCO Président fédéral



Le mot du Président - p. 3

• Chômage partiel, les règles

Les arrêts maladie pour garde d'enfants basculent au chômage partiel

Actualités sociales - p. 8 à 11

Carbios, le recyclage du plastique

Le mot d'ordre, RELOCALISATION

La plateforme Total Carling dans la tourmente du coronavirus

Des Chiffres et des Dettes - p. 12-13

L'avis des nôtres - des autres p. 15

Europe International - p. 16-17

Les Infos Utiles - p. 18 à 22

Crise sanitaire - congés payés et jours de repos

Un arrêt de travail pour ceux qui vivent avec une personne fragile

Paiement sans contact, augmentation du pla-

Les additifs alimentaires

Des lettres pour régler vos litiges

La vie du mouvement - p. 23

• Plan formation 2020



La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE 171, Avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS

www.cftc-cmte.fr

docerfa-election@cftc-cmte.fr

Directeur de la Publication : Francis OROSCO **Rédaction Administration : Martine ULTSCH** 49, Rue Nicolas Colson - BP 70074

57803 FREYMING-MERLEBACH **3**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 2020

REPADRUCK

Zone industrielle zum Gerlen 6 66131 SARREBRUCK

Le dossier du mois



Peut-on faire travailler les salariés au chômage partiel?

L'activité partielle permet aux employeurs rentrant dans le champ d'application de l'activité partielle, lorsqu'ils font face à des difficultés économiques les contraignant à réduire temporairement l'activité, de diminuer le temps de travail de leurs salariés.

Concernant la possibilité de recourir aux salariés en activité partielle

Ils peuvent ainsi déroger à leur obligation de garantir à leurs salariés une durée de travail égale à la durée légale ou conventionnelle tout en les maintenant dans l'emploi.

Cette dérogation prend juridiquement la forme d'une suspension de contrat de travail pendant les heures chômées.

La réduction d'activité peut se traduire par une réduction du temps de travail dans l'établissement selon des modalités différentes (article L 5122-1 al 1 C. trav.) :

- « I. Les salariés sont placés en position d'activité partielle, après autorisation expresse ou implicite de l'autorité administrative, s'ils subissent une perte de rémunération impu-
- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement ;
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement. »

Concrètement, la baisse temporaire d'activité peut donc prendre deux formes différentes :

- une réduction du temps de travail en dessous de la durée légale hebdomadaire ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective conventionnelle du travail de l'établissement ;
- une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement, pendant laquelle les salariés sont en



inactivité totale, quel que soit le nombre de jours de fermeture, dans la limite cependant du contingent annuel d'heures indemnisables.

En cas de réduction collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement et alternativement afin de pouvoir autoriser la mise en place d'un système de « roulement » par unité de production, atelier, services

Ainsi, le salarié placé en activité partielle peut donc être amené à travailler pour le compte de son employeur en deçà de sa durée normale de travail hebdomadaire, sans toutefois qu'aucun quantum d'heures à respecter ne soit

Dans la documentation technique du ministère du travail, pour chacun des modes d'aménagement du temps de travail, un ou plusieurs exemples sont présentés pour illustrer le mode de calcul et le nombre d'heures à indemniser, tels que définis à l'article R 5122-19 du Code du travail.

Voici les illustrations données par le ministère pour le cas d'un salarié placé en activité partielle, qui continuerait tout de même de travailler pour son employeur :

- un salarié travaille 35 heures par semaine. Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 35 heures. Le nombre d'heures indemnisées est : 35 - 20 = 15 heures.
- un salarié travaille 32 heures par semaine. Au cours de la semaine en raison de la mise en activité partielle de son établissement, il travaille 20 heures au lieu de 32 heures. La formule de calcul est la suivante : Nombre d'heures à indemniser 32 - 20 = 12 heures.

La demande précise les motifs justifiant le recours à l'activité partielle, la période prévisible de sous-activité et le nombre de salariés concernés (C. trav. art. R 5122-2, al. 2 à 5). Pour les entreprises ayant déjà recouru à l'activité partielle dans les 36 mois précédents, la demande doit également contenir des engagements spécifiques que l'employeur propose de souscrire (C. trav. art. R 5122-2, al. 7). Toutefois, une notice du ministère du travail précise que «compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, les engagements demandés aux entreprises doivent être à minima».

Selon les précisions apportées par le ministère du travail et la notice technique DGEFP «Activité partielle et coronavirus» du 17-3-2020, la demande doit préciser :

- **le motif de recours** = circonstances exceptionnelles + coronavirus:
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande. L'employeur doit indiquer précisément les effets de l'épidémie de Covid-19 sur l'activité de son entreprise, notamment l'ampleur de ses difficultés et son impact sur l'emploi (arrêt complet pour l'ensemble du personnel, pour une partie des activités). L'employeur doit cocher «suspension d'activité» si les salariés en activité partielle ne travaillent plus ou «réduction d'activité» s'ils peuvent travailler sur la période considérée;
- la période prévisible de sous-emploi, qui peut s'étendre jusqu'au 30 juin 2020 dès la première demande. En cas de reprise préalable, il suffira à l'employeur d'en informer la Direccte pour interrompre la prise en charge;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

En conclusion: un employeur peut donc placer ses salariés en tout ou partie en activité partielle, en optant pour une réduction de leur temps de travail, et lui permettre ainsi de les faire travailler à son bénéfice.

A noter : attention, le fait de bénéficier ou de tenter de bénéficier frauduleusement du système d'indemnisation de l'activité partielle est passible de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (C. trav. art. L 5124-1 et C. pén. art. L 441-6).

Par exemple, se rend coupable d'escroquerie, l'employeur qui réalise des demandes d'indemnisation d'heures chômées indues et les justifie par de fausses déclarations mensuelles assorties d'états nominatifs par salariés non conformes à la réalité de l'activité durant la période concernée (Cass. crim. 27-6-2018 no 17-81.980 F-D).

L'employeur pourrait aussi être tenu de rembourser les sommes versées par l'État.

Les missions qu'il est possible de confier aux salariés

Compte tenu de la crise sanitaire actuelle, l'employeur est en principe tenu d'organiser un travail à distance. Toutefois, Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé, l'employeur est tenu de respecter et de faire respecter les gestes barrières sur le lieu de travail.

Il convient tout d'abord de respecter les gestes barrières et les recommandations sanitaires disponibles sur le site du gouvernement: www.gouvernement.fr/info-coronavirus.

De plus, à ce jour, il est nécessaire, pour circuler, de disposer de deux documents :

- l'attestation individuelle.
- l'attestation de l'employeur, qui affirme l'absolue nécessité pour la personne qui la détient de se déplacer pour aller travailler. Elle doit être remplie et visée par l'employeur.

Les règles de distanciation et les gestes barrières pour les emplois non éligibles au télétravail doivent impérativement être respectés. Les entreprises sont fortement invitées à repenser leurs organisations: rotation d'équipes, organisation des réunions à distance, limitation des regroupements de salariés dans les espaces réduits, annulation ou report des déplacements professionnels non indispensables.

L'indemnisation du salarié

Le salarié en activité partielle n'a pas droit au paiement d'un salaire s'il est à 100% en inactivité ; si ses heures travaillées sont réduites. l'employeur doit lui verser le salaire horaire dû pour chaque heure travaillée à son bénéfice. Le reste des heures chômées est financé par l'État. Il perçoit une indemnité spécifique pour chaque heure chômée et indemnisable. Il n'existe aucun délai de carence, l'indemnité devant être versée dès la première heure effectivement chômée déclarée comme telle.

Le nombre d'heures indemnisables au titre de l'activité partielle correspond à la différence entre la durée légale du travail sur la période considérée (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle ou contractuelle du travail et le nombre d'heures travaillées sur cette période.

L'allocation d'activité partielle est attribuée dans la limite de 1000 heures par salarié et par an (année civile), quelles que soient les modalités de réduction de l'activité (C. trav. art. R 5122-6 et arrêté du 26-8-2013). En pratique, cela correspond à environ 7 mois d'arrêt total d'activité par salarié.

En conclusion : l'allocation d'activité partielle ne couvre que les heures réellement chômées et déclarées comme telles par l'employeur. Aussi, en cas de réduction d'activité, lorsque le salarié continue de travailler pour son employeur en deçà de la durée légale du travail, l'employeur rémunère normalement son salarié

Chômage

pour les heures effectuées par ce dernier. L'allocation ne lui étant versée que pour la différence entre heures accomplies et durée « normale » du travail.

Le montant théorique de **l'indemnisation**

Le salarié en activité partielle reçoit une indemnité horaire égale à 70% de sa rémunération brute horaire, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle ou contractuelle de travail.

Exemple : Soit un salarié travaillant 35 heures par semaine et percevant un salaire brut mensuel de 2250.

Montant de l'indemnité horaire d'activité partielle : 70% x 14.83=10.38

Le salarié percevra 10,38 par heure chômée indemnisée.

La rémunération à retenir pour calculer l'indemnité est celle qui sert d'assiette de calcul à l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien de salaire (C. trav. art. R 5122-18). Il s'agit donc du salaire brut du salarié, des avantages en nature dont il ne continuerait pas à bénéficier pendant son congé ainsi que de ses primes et indemnités versées en complément de son salaire qui ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà la période des congés.

Quand la verser?

L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire. Le nombre d'heures indemnisées, le taux appliqué pour le calcul de l'indemnité et les sommes versées au titre de la période doivent être indiqués sur le bulletin de salaire. Toutefois, jusqu'au 26 mars 2021, les employeurs peuvent mentionner ces informations sur un document annexe remis au salarié (Décret 25-3-2020, art.

L'indemnité d'activité partielle versée aux salariés est exonérée des cotisations de sécurité sociale (C trav. art. L 5428-1, al. 2) et des prélèvements alignés (notamment, cotisations chômage et AGS, de retraite complémentaire Agirc-Arrco). sauf pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France.

Sauf taux réduits liés à la situation fiscale du salarié, l'indemnité d'activité est assujettie à la CSG au taux de 6,20% dont 3.80% déductibles et à la CRDS, après application de l'abattement pour frais professionnels de 1,75%. La CSG et la CRDS ne doivent toutefois pas avoir pour effet de réduire la rémunération mensuelle totale perçue par le salarié en deçà du Smic brut, soit 1539,42. Elle est également soumise à l'impôt sur le revenu.

En pratique, du fait de l'absence de cotisations de sécurité sociale, 70% de la rémunération brute correspond à 84% environ de sa rémunération nette.

L'employeur reçoit de l'État une allocation d'activité partielle

En contrepartie des indemnités versées au salarié, l'employeur reçoit une aide de l'État (appelée allocation d'activité partielle). Le régime de cette allocation a été totalement modifié par le décret du 25 mars 2020 de manière à ce que le reste à charge pour l'entreprise soit nul pour les salariés dont la rémunération n'excède pas 4,5 fois le Smic. En cas de complément d'indemnisation par l'employeur, celui-ci n'est pas non plus pris en charge par l'État.

A partir du 1er juin 2020, l'Etat ne remboursera plus que 85% du chômage partiel aux employeurs. Ces derniers devront donc payer eux même les 15% restants. Ceci signifie que sur les 70% de la rémunération versée au salarié lorsqu'il ne travaille pas, l'employeur se fera rembourser uniquement un montant égal à 60% de la rémunération brute.

La rémunération des salariés en chômage partiel (70% net, 84% du brut) ne sera pas impactée.

De même, cela ne concernera pas tous les secteurs. Les secteurs qui font l'objet de restrictions prévues par la loi ou les règlements en raison de la crise sanitaire ne sont pas concernés (secteur du tourisme par exemple).

L'allocation est versée par l'Agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'État

Pour obtenir l'allocation, l'employeur adresse, à la fin de chaque mois, une demande d'indemnisation à l'Agence de services et de paiement (ASP) via son compte Internet. La demande comporte (C. trav. art. R 5122-5):

- des informations relatives à l'identité de l'em-
- la liste nominative des salariés concernés ainsi que leur numéro de sécurité sociale ;
- les états nominatifs précisant notamment le nombre d'heures chômées par le salarié. Selon le site internet du ministère du travail, l'employeur renseigne, pour chaque salarié, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés payés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

Après vérification par l'ASP, l'allocation est liquidée à l'employeur. Selon le site du ministère du travail, l'allocation est versée dans un délai moyen de 12 jours.

Source : juritravail.com

Confinement : les arrêts maladie pour garde d'enfant basculent au chômage partiel

Ce sont 1,7 million de salariés français qui sont en congé maladie parce qu'ils assurent la garde d'un enfant de moins de 16 ans et qu'ils ne peuvent donc pas travailler. À ceuxlà il faut ajouter 400 000 personnes vulnérables, et les conjoints des personnes vulnérables, qui peuvent désormais eux aussi bénéficier des indemnités de la Sécurité sociale et d'un complément de salaire, dans le cadre de ces arrêts maladies spécialement créés pour l'épidémie de coronavirus.

Le dossier du mois

Ces 2,1 millions de Français peuvent toucher d'une part 50% de leur salaire en indemnités journalières, et d'autre part 40% de complément provenant de leur employeur, pour atteindre en tout 90% de leurs revenus habituels. Pour tous ceux là, les choses changent à partir du 1er mai. Le ministère du Travail a annoncé vendredi 17 avril qu'ils allaient en effet basculer dans le système du chômage partiel, qui concerne près d'un salarié du privé sur deux.

Un changement pour conserver ces revenus

Après 30 jours, 40 jours ou 50 jours d'arrêt, selon l'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de la Sécurité sociale baisse. Pour les salariés ayant moins de cinq ans d'expérience, les revenus seraient passés dès le 16 avril de 90% du salaire net à seulement 66% du salaire net.

C'est donc un mal pour un bien : en basculant à partir du 1^{er} mai dans le chômage partiel, ils touchent 84% de leur salaire net. Contre 90% précédemment, en arrêt maladie.

C'est donc un peu moins, mais c'est mieux que les 66% qui leur étaient promis s'ils étaient restés couverts par la Sécurité sociale.

Un chômage partiel plus « individualisé »

Une entreprise va pouvoir décider de mettre une seule personne au chômage partiel, et le faire pour seulement une demi-journée, par exemple. Le système est plus souple que les arrêts de travail couverts par la Sécurité sociale. Le ministère du Travail parle d'une «individualisation du chô-

Ce nouveau système n'est pas valable pour les fonctionnaires. Ils ont bien droit à ce système d'arrêt maladie pour garde d'enfants ou parce qu'ils sont de santé fragile mais la bascule vers le chômage partiel ne les concerne pas. Ils pourront continuer à solliciter un arrêt maladie sur le site declare.ameli.fr.

mage partiel», pour permettre aux entreprises de faire du

À compter du 1^{er} juin 2020, pour bénéficier de ce dispositif, les parents devront fournir une attestation à leur employeur pour justifier que l'établissement scolaire de leur enfant n'est pas en mesure de l'accueillir. Le plan de déconfinement prévoit en effet un retour en classe de manière progressive à partir du 11 mai 2020 et sur la base du volontariat.

Sources: francetvinfo.fr

sur-mesure.



Actualités sociales

Carbios : la promesse d'un plastique recyclable à l'infini ou compostable dans son jardin

Et si le plastique n'était plus un déchet ?

La société française de chimie verte Carbios, installée dans le Puy-de-Dôme, a développé des procédés à base d'enzymes pour repenser le cycle de vie des plastiques et les rendre recyclables à l'in-

Chez Carbios, la petite révolution technologique concerne le recyclage du polyéthylène téréphtalate (PET), que l'on retrouve essentiellement dans les bouteilles en plastique, emballages alimentaires et aussi dans les textiles via le polyester.

Ce type de plastique contribue pour 75 millions de tonnes aux 335 millions de tonnes de plastiques produits chaque année dans le monde.

La méthode la plus courante pour le recycler est jusqu'ici un procédé thermomécanique, consommateur d'énergie et soumettant le plastique à de fortes températures qui réduisent ses performances.

« La grande innovation de Carbios est d'utiliser une enzyme, un matériel biologique, qui va dépolymériser le plastique », explique Alain Marty, directeur scientifique de l'entreprise installée près de Clermont-Ferrand.

Pour comprendre comment ca marche, il faut imaginer l'enzyme (une protéine) « comme un petit ciseau » qui va découper le polymère, une grosse molécule formée par l'enchaînement de monomères, comme un collier constitué de différentes perles, que l'enzyme va libérer.

Ainsi, « on peut dépolymériser 97% du PET en seulement seize heures. On obtient un plastique zéro déchet », affirme le scientifique.

Une fois libérées, les perles - ou monomères - constituant le PET, vont être récupérées puis purifiées. «Les polyméristes pourront les réutiliser pour refaire du PET puis une nouvelle bouteille ou un joli chemisier», ajoute M. Marty.

La jeune société de chimie verte garde secrète la nature exacte de son enzyme, découverte dans la nature.

Une protéine devenue une pépite en laboratoire : « souvent les enzymes n'ont pas les capacités suffisantes pour être des



ciseaux efficaces. Tout le travail de Carbios est d'optimiser ces enzymes pour les rendre plus stables à la température ou plus performantes en terme de capacité de coupure », détaille cet ancien chercheur de l'Insa Toulouse, dont le laboratoire TBI (Toulouse Biotechnology Institute) travaille étroitement avec Carbios.

« L'idée, ce n'est plus de se baser sur du pétrole pour produire du plastique mais de produire du plastique à partir de déchets, à l'infini. Ainsi, l'industrie du plastique va rentrer dans le cycle vertueux de l'économie circulaire », poursuit

Le groupe a annoncé fin juin 2019 avoir levé près de 14,5 millions d'euros lors d'une augmentation de capital, dont le produit doit servir pour l'essentiel à construire un démonstrateur industriel de ses technologies.

Sa mise en route dans la «Vallée de la chimie» lyonnaise est prévue pour 2021.

Une promesse qui séduit jusqu'aux géants de l'industrie. Après L'Oréal et Michelin, trois grands noms des boissons sans alcool - Nestlé Waters, PepsiCo et Suntory Beverage & Food Europe (Orangina) - ont à leur tour rejoint en avril le consortium mis sur pied par le groupe auvergnat.

100% recyclable mais aussi 100% compostable. Une filiale de Carbios, Carbiolice, créée conjointement en 2016 avec le fonds d'investissement SPI opéré par Bpifrance et le céréalier Limagrain Ingrédients, développe des solutions pour accélérer le compostage de l'acide polylactique (PLA). un plastique produit à partir de biomasse comme le maïs, la betterave sucrière ou la canne à sucre.

Ce type de plastique est plus particulièrement utilisé dans la fabrication des pots de yaourts ou capsules de café, ou encore utilisé comme films pour la sacherie et le paillage

« Carbiolice a introduit les enzymes développées au coeur d'un additif facile à intégrer dans les métiers traditionnels de la plasturgie, sans modifier les paramètres, les investissements et fonctionnalités des usines de fabrication de plastique », détaille Nadia Auclair, directrice générale de la start-up.

L'utilisateur pourra ainsi composter son PLA « en moins de six mois dans des conditions industrielles et en moins d'un an » au fond du jardin.

Pour se tailler une place de choix dans ce marché qui s'annonce gigantesque. Carbiolice a signé un accord de co-développement avec le leader mondial de la production d'enzymes, le Danois Novozymes. Leur collaboration doit permettre la production et l'approvisionnement d'enzymes destinées à la fabrication de cet additif nouvelle génération.

La technologie mise au point par Carbios pour recycler le PET vient de faire la «une» de Nature, l'une des revues scientifiques les plus prestigieuses au monde.

La méthode de Carbios et de l'institut de Toulouse est 100 fois plus efficace que les méthodes concurrentes annoncées jusqu'ici, ce qui « illustre la force de la collaboration publique/privée française pour porter la recherche fondamentale et appliquée au meilleur niveau international », se félicitent les deux entités dans un communiqué.

Source : geo.fr

Le mot d'ordre: **RELOCALISATION!**

La crise du coronavirus, représente un enjeu environnemental et social majeur.

La Chine est l'atelier textile du monde et l'épidémie de coronavirus a lourdement impacté ce marché du vêtement qui représente 32 %. Tous les ateliers ont été mis à l'arrêt. La France n'a pas été épargnée, car la Chine est le premier fournisseur textile de l'hexagone et représente avec Hong Kong 27 % de l'approvisionnement des margues

La « fast fashion » et ses produits à bas coût, avec en tête H&M et Inditex (Zara), sont en première ligne les victimes du coronavirus, sur le plan européen, du fait de leur dépendance à la Chine. Leur modèle économique est remis en question, malgré leur possibilité de s'approvisionner en Afrique du Nord et en Turquie.

Selon l'Institut français de la mode, ce marché aurait perdu 15 % de sa valeur, tous circuits de distribution confondus. Le « consommer moins mais mieux » connaîtrait un engouement nouveau avec le 100 % local.

C'est le drame du Rana Plaza au Bangladesh en 2013 avec les 1 130 victimes qui a révélé au grand jour les conditions de travail abominables de ces ouvrières du textile, tout comme l'impact environnemental de cette industrie. De nombreux rapports internationaux font état de la pollution occasionnée par les rejets des eaux usées, des teintures, le CO2 généré pour produire un tee-shirt et les énormes quantités d'eau nécessaires pour produire un kilo de coton. Ces désastres ont pour effet une prise de conscience et une volonté de changer de modèle.



La France est en capacité de relocaliser et redévelopper une filière textile de proximité voire totalement locale. On peut prendre pour exemple le Slip Français qui, depuis 2011, a misé sur le 100 % made in France, suivi par les jeans 1083 qui relocalisent majoritairement leur production. L'Atelier Tuffery, qui s'avère être le plus vieux producteur de Jean en France, triple sa surface. Les matières premières telles que la toile brute, le chanvre, le coton bio proviennent de France, d'Italie ou d'Espagne.

La relocalisation se heurte encore à de nombreux problèmes, notamment le coût de production élevé et les capacités à honorer les nombreuses commandes ; les ateliers sont sous tension et doivent refuser des clients.

La création d'une vraie filière s'avère nécessaire afin de pouvoir mieux s'organiser. Cette perspective a motivé le fabricant de tissus Emmanuel Lang à relancer la première filature de lin française. En effet, la France est le premier producteur de lin mais a laissé disparaître le savoir-faire des tisseurs en sous-traitant avec la Chine.

Un travail de fond doit être fait afin de reprendre la main sur toute la filière, depuis la production de matière première à la confection des vêtements.

La pandémie que nous subissons a révélé la dépendance de la France dans de nombreux domaines, notamment l'équipement médical et les médicaments pour lesquels nous avons déjà connu des pénuries ces dernières années.

Maîtriser le domaine de la santé publique devient en ces temps de crise sanitaire un enjeu majeur, et cette souveraineté passe une nouvelle fois par le « made in France ».

RAPPEL: En 2018, l'usine Spirian de Plaintel en Bretagne a fermé dans l'indifférence générale. Elle est devenue aujourd'hui le symbole de la désindustrialisation après avoir été pendant longtemps la seule entreprise française de production de masques respiratoires. Elle pouvait en produire 200 millions par an. Elle a été rachetée en 2010 par Honeywell, une multinationale américaine, sonnant ainsi le glas de l'usine et détruisant l'outil de travail en déchetterie, qui servait également à la fabrication de masques et vêtements de protection sanitaire. Les alertes lancées par les syndicats n'avaient servi à rien et la délocalisation s'est faite en Tunisie et en Chine!

Comptant sur la prise de conscience, d'anciens salariés ont contacté le gouvernement et l'Élysée avec un projet de relance afin de redémarrer la production de masques, sous forme de Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) associant salariés, collectivités territoriales et futurs clients. A suivre...

La France se croyait à l'abris avec une industrie pharmaceutique puissante et ses 100 000 emplois directs représentant 3 % de l'emploi industriel français.

Or, les pénuries constatées avec l'épidémie de Covid-19 font remonter au grand jour la dépendance à l'égard de principes actifs produits en Chine et en Inde, générant un problème majeur de santé publique. Olivier Véran affirme une volonté d'État de redevenir autonome en matière de médicaments, en relocalisant une partie de la production.

Cette épidémie est la goutte qui fait déborder le vase, après de nombreuses alertes restées sans réponse! Le gouvernement aurait-il enfin pris la mesure de l'enjeu ???



Patrons, politiques et syndicats sont unanimes. La Caisse des dépôts, serait prête à contribuer financièrement aux relocalisations d'entreprises pour une indépendance nationale et une nouvelle organisation industrielle et publique.

La mobilisation est en marche depuis le début de la crise, avec un regain de consommation en fruits et légumes locaux, tout comme les industries mécaniques, les industries du papier et du carton pour les masques chirurgicaux ainsi que le textile pour des surblouses et masques. Sanofi a annoncé une production accrue d'ingrédients pharmaceutiques et espère devenir le second acteur mondial du secteur d'ici 2022

On peut parler d'effort de guerre!

Mais il faudra poursuivre l'effort « le jour d'après ». La relocalisation est déjà une réalité dans l'agroalimentaire avec le développement des circuits courts. Il est important de protéger les secteurs stratégiques tels que l'énergie, l'industrie et l'agriculture.

Nous saurons nous souvenir des paroles d'Emmanuel Macron, le 31 mars dernier :

« Il nous faut produire davantage en France. Cette crise nous enseigne que sur certains biens, certains produits, le caractère stratégique impose d'avoir une souveraineté européenne. Produire plus sur le sol national pour réduire notre dépendance et donc nous équiper dans la durée. »

Martine ULTSCH



Actualités sociales

La plateforme pétrochimique Total de Carling

dans la tourmente du coronavirus

Classé Seveso, le site de Carling est aujourd'hui au sein de la pandémie qui secoue la planète. La production tourne au ralenti et a recentré ses priorités.

Elle est actuellement essentiellement axée sur polystyrène et le polyéthylène pour l'emballage alimentaire et médical, la matière première nécessaire à la fabrication de feuilles de briques de lait et aux emballages de yaourts ainsi que les mécanismes de goutte-à-goutte pour les perfusions. Le Polypropylène et la résine destinée à l'industrie automobile ont été arrêtés pour l'instant.

En tant que site Seveso, la plateforme est sous constante surveillance, malgré des équipes réduites. La logistique doit se poursuivre pour l'approvisionnement en matières premières et l'expédition des produits finis.

La sécurité est toujours omniprésente au sein des installations, mais l'épidémie de coronavirus et la mise en place de mesures strictes obligent le personnel à plus de vigilance. Les contacts sont limités au minimum avec la réorganisation des espaces pour garantir la distanciation sociale.

Total a très rapidement mis en place le télétravail. Sur les 400 salariés que Total emploie à Carling, 65 % du personnel de jour sont en télétravail. Les contrôles sanitaires du personnel posté sont quotidiens, notamment la prise de température à l'arrivée, afin d'écarter tout risque. En cas de suspicion, le salarié est renvoyé chez lui immédiatement.

Un point est fait tous les soirs en visioconférence entre les représentants du personnel et la direction locale.

L'accent a été mis sur l'hygiène avec la mise à disposition de gel et solutions hydroalcooliques, de lingettes désinfectantes et de savon en quantité ainsi que des tutoriels sur le lavage des mains. La désinfection est devenue un réflexe plus que jamais, notamment celle des locaux qui a été renforcée. Il n'y a plus de repas pris en commun ni de covoiturage. La proximité lorsqu'elle ne peut être évitée sur le lieu de travail doit passer par le port d'un masque chirurgical ou FFP2. Les masques font déjà partie de quotidien en temps normal, mais pas pour les mêmes risques.

Au début de la crise sanitaire, la plateforme chimique a fait



don de 7600 masques FFP2 aux hôpitaux locaux et à l'ARS (Agence régionale de santé).

De la Chimie au gel hydroalcoolique...

Dans un grand élan de solidarité nationale, le groupe Total, pour palier à la pénurie de gel hydroalcoolique, a reconverti l'activité de son laboratoire de Carling, afin de fabriquer du gel et d'en faire don aux Ehpad et hôpitaux de la région.

Depuis le mois de février, la direction du site se mobilise pour faire face à l'évolution de l'épidémie au travers de la création d'un comité de pilotage Covid-19 et la présence d'un médecin du travail qui coordonne l'action quotidienne



La sécurité est le maître mot dans l'entreprise !

Au plan national, Total, avec ses quelques 10 000 collaborateurs, produit et commercialise des carburants, du gaz naturel et de l'électricité bas carbone. L'entreprise a annoncé le 30 mars dernier avoir fait don aux hôpitaux ainsi qu'aux Ehpad de France, de bons d'essence utilisables dans ses stations pour un montant total allant jusqu'à 50 millions d'euros

Un bel exemple de solidarité en ces temps difficiles!

M.U.



... et des dettes



Les changements...

La réforme des APL reportée

La réforme des aides personnalisées au logement devait entrer en vigueur le 1er avril 2020, mais elle est finalement reportée à une date ultérieure. Le personnel des CAF, mobilisé sur la continuité du versement des aides, ne peut pas mettre en place la réforme, en raison de l'épidémie de coronavirus

La trêve hivernale 2020

En raison de l'épidémie de coronavirus qui frappe la France, la trêve hivernale, période pendant laquelle les locataires sont protégés et ne peuvent pas être expulsés, est exceptionnellement allongée de 4 mois. Cette année, les expulsions ne reprendront qu'à partir du 1er août.

Les prestations familiales

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), Prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), allocations familiales... Les prestations familiales sont revalorisées de 0,3 % au 1er avril 2020, en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Gel des règles de calcul de l'assurance chômage

Le deuxième volet de la réforme de l'assurance chômage est reporté au 1er septembre 2020. Il devait modifier le calcul de l'allocation chômage pour les personnes dont la fin de contrat de travail intervenait après le 1^{er} avril.

AAH: l'allocation aux adultes handicapés

Au 1er avril 2020, l'AAH à taux plein pour une personne seule et sans ressources s'élève désormais à 902,70 €, contre 900 € auparavant, soit 2,70 € de plus.

Cette hausse de 0,3% s'appliquant automatiquement, les bénéficiaires n'ont donc aucune démarche particulière à effectuer. Pour percevoir l'AAH, il faut justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 80% ou compris entre 50% et 79%, en cas de restriction substantielle et durable d'accès à l'emploi causée par le handicap. La demande d'allocation doit être formulée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Prorogations des droits - Covid 19

Pour cause de confinement mis en place par le gouvernement pour lutter contre l'épidémie de Covid 19, les personnes dont les droits à l'AAH arrivent à échéance entre le 12 mars et le 31 juillet 2020 bénéficient d'un maintien du versement de cette prestation pour 6 mois, sans nouvelle décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou du président du conseil départemental.

La prime d'activité

Au 1er avril 2020, les montants forfaitaires de la prime d'activité sont réévalués de 0.3 %.

Désormais, une personne seule sans enfant peut bénéficier jusqu'à 553,16 € de prime d'activité (829,74 € avec un enfant, 995,69 € avec deux enfants puis 221,26 € de plus par enfant supplémentaire). Quant aux couples sans enfant (mariés ou non), ils peuvent prétendre jusqu'à 829,74 € (995,69 € avec un enfant, 1 161,64 € avec deux enfants puis 221,26 € de plus par enfant supplémentaire).

Cette hausse s'accompagnera de la création d'une seconde bonification individuelle versée fin 2021 aux travailleurs dont les revenus professionnels sont compris entre 0,5 et 1,2 Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance). Au total, le gain de pouvoir d'achat pour un salarié payé au Smic sera de 80 € par mois à l'horizon 2022.

Par ailleurs, le pourcentage de revenus professionnels pris en compte pour le calcul de la prime d'activité est abaissé d'un point, passant de 62 à 61 %.

Augmentation du RSA

Au 1er avril 2020, le montant forfaitaire du Revenu de solidarité active (RSA) passe de 559,74 € à 564,78 € par mois, pour une personne seule sans enfant résidant en France métropolitaine, marquant ainsi une hausse de 0,9 %. Pour les couples, le RSA est désormais de 847,17 €, contre 839,61 €

Le montant de la prestation varie en fonction du nombre d'enfants ou de personnes à charge. Par exemple, le RSA peut atteindre jusqu'à 1 186,04 € pour un couple avec 2 enfants à charge.

Prolongation exceptionnelle des droits RSA

En raison du confinement mis en place par le gouvernement à cause de l'épidémie de coronavirus Covid 19, l'ordonnance n° 2020-312 du 25 mars 2020 a prolongé automatiquement les droits au RSA. Les bénéficiaires du RSA continuent ainsi à percevoir l'aide jusqu'au 12 septembre 2020, sans réexamen de leurs droits. Les droits au RSA seront réexaminés après ce délai, y compris pour la période écoulée.

Pour mémoire : en cas de saisie des rémunérations, le salarié conserve une somme égale au montant forfaitaire du RSA correspondant à un foyer composé d'une seule personne, soit 564,78 € depuis le 1er avril 2020.

Pour aider ses clients les plus fragiles durant cette période de

confinement, la société Engie remboursera 2 mois d'abonnement à l'électricité aux 600 000 foyers bénéficiaires d'un chèque énergie ou d'une aide du Fonds de solidarité logement. Les clients seront remboursés en mai pour l'abonnement d'avril et celui de mai interviendra en juin.

En raison de la crise sanitaire liée au Covid 19, la distribution des chèques énergie prend plus de temps que prévu. Engie a indiqué que l'envoi des chèques énergie, qui peuvent être utilisés pour payer les fournisseurs d'énergie, s'étalera de début avril à fin mai 2020, à des dates différentes pour chaque département.

Aide à l'achat d'un véhicule propre

Le bonus écologique maximal prévu pour l'achat d'une voiture électrique passera à 7 000 €, alors qu'il était plafonné à 6 000 € pour les véhicules dont la valeur est inférieure à 45 000 €.

Les véhicules hybrides rechargeables, quant à eux, seront également éligibles à une aide de l'ordre de 2 000 € maxi-

La prime à la conversion pourra désormais atteindre 5 000 €, ce qui est déjà le cas actuellement mais uniquement pour les ménages avec un revenu fiscal de référence inférieur ou égal à 6 300 € par part qui achètent une voiture émettant moins de 21 gde CO²/km.

L'échéance du contrôle technique

La date butoir du 23 juin 2020 pour les automobilistes qui n'ont pas pu effectuer leur contrôle technique pendant le confinement a été modifiée par le ministère de la Transition écologique. Les vérifications devront être effectuées dans un délai maximal de trois mois et douze jours après la date de fin de validité.

Les montants de l'ARS pour la rentrée scolaire 2020-2021

Pour la rentrée scolaire 2020-2021, une aide, appelée Allocation de rentrée de scolaire (ARS), est versée aux familles qui ont des enfants scolarisés de 6 à 18 ans. Concrètement, il s'agit de ceux nés entre le 16 septembre 2002 et le 31 décembre 2014 inclus. Toutefois, seuls les parents dont les ressources ne dépassent pas un certain plafond peuvent en bénéficier.

En hausse de 0,3 %, le montant de l'ARS pour la rentrée scolaire 2020-2021, après décompte de la Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), s'élève désormais à :

- 369,95 € pour un enfant ayant atteint 6 ans avant le 1er janvier qui suit la rentrée et n'ayant pas atteint 11 ans au 31 décembre de l'année de la rentrée et pour un enfant plus jeune déjà inscrit en classe préparatoire;
- 390,35 € pour un enfant âgé de 11 ans au 31 décembre de l'année de la rentrée et n'ayant pas atteint 15 ans à cette même date ;

• 403,88 € pour un enfant âgé de15 ans au 31 décembre de l'année de la rentrée et n'ayant pas atteint 18 ans au 15 septembre de l'année de la rentrée scolaire.

Pour les jeunes de 16 à 18 ans, les parents doivent déclarer au préalable que leur enfant est toujours scolarisé ou en apprentissage pour la rentrée 2020 dans la rubrique «Mon Compte» sur le site internet de la Caisse d'allocations familiales ou à partir de l'application mobile «Caf - Mon Compte».

Comme chaque année, l'ARS sera versée fin août 2020, juste avant la rentrée scolaire 2020/2021.

Déplafonnement des tickets restaurant

Pour « soutenir la demande » et inciter les Français à retourner dans les restaurants lorsqu'ils pourront rouvrir, le plafond journalier des tickets-restaurants va passer de 19 à 38 € jusqu'à fin 2020, et ce la semaine comme les weekends et les jours fériés.

Pour rappel, près de quatre millions de salariés français utilisent des tickets-restaurants, un secteur qui représente plus de 6 milliards d'euros par an. Avec le confinement, un énorme stock n'avait pas pu être dépensé. Car même en période de télétravail, un salarié conserve les mêmes droits que s'il exerçait au sein de son entreprise.

Coronavirus : des primes exceptionnelles pour la fonction publique

Le Premier ministre Edouard Philippe a annoncé le versement d'une prime de 1500 € pour tous les personnels des services de santé qui gèrent la crise du Covid-19 dans les départements les plus touchés et des services avant accueilli des patients Covid-19 dans les départements les moins touchés.

Les autres personnels de santé recevront une prime de 500 €, exemptes de charges et d'impôts. D'autre part, les heures supplémentaires seront valorisées à hauteur de 50% de plus que la valorisation actuelle. Ce qui représente en moyenne plus de 600 € par agent, également sans im-

Les agents de la fonction publique toucheront eux aussi une prime exceptionnelle. Cette prime défiscalisée pourra s'élever jusqu'à 1000 € en fonction de l'activité de l'agent durant la crise du coronavirus.

Le personnel des Ehpad devrait aussi toucher une prime. Le montant sera fixé avec les départements qui financent partiellement les Ehpad sur le territoire.

Les tarifs du gaz et de l'électricité

À compter du 1er juin, les tarifs réglementés du gaz baisseront de 2,8 %. Cette baisse est de 0,7 % pour les clients qui utilisent le gaz pour la cuisson, de 1,5 % pour ceux gui ont un double usage, cuisson et eau chaude, et de 2,9 % pour les foyers qui se chauffent au gaz.

En revanche, le prix de l'électricité augmentera de 5,9 %.

Sources : Le Particulier.fr

Le pire et le meilleur...

Dans le précédent billet d'humeur, nous doutions encore de la gravité de cette épidémie et espérions qu'elle ne serait pas plus importante qu'une grippe saisonnière. Or, tout comme nous et nos gouvernants, les médecins et scientifiques ont fini par se rendre compte au jour le jour de la gravité de ce « nouveau » coronavirus, appelé Covid-19. La science se heurte à ses ignorances et doit faire preuve d'humilité, comme cela a déjà été le cas lors d'autres grandes épidémies planétaires.

Face à l'infiniment petit, l'humanité est désœuvrée. Effectivement, une « guerre » contre un ennemi invisible est difficile à mener.

Nos gouvernements successifs ont précarisé notre système de santé pour des raisons économiques. Gérer les hôpitaux et le personnel soignant de façon comptable équivaut à scier la branche sur laquelle nous sommes tous assis, et nous en faisons les frais aujourd'hui. Il n'aurait pas fallu oublier que nous n'étions pas à l'abris d'une pandémie, et celle-ci nous ne l'attendions pas.

Plus assez de lits de réanimation, de soins intensifs, devoir restructurer dans l'urgence des services pour recevoir toujours plus de patients avec un manque de personnels soignants soumis à tous les risques de contamination par manque de protections est une honte pour l'un des meilleurs systèmes de santé au monde. Un des meilleurs oui, mais quand tout va bien!!!

Ne plus maîtriser les approvisionnements en matériel sanitaire, masques, gels, respirateurs, produits anesthésiants, médicaments nous apprend que la dépendance liée à la délocalisation nous laisse démunis et livrés à nous-mêmes.

Par ailleurs, les heures sombres que nous vivons révèlent les bons et les mauvais côtés du genre humain et font resurgir certains fantômes du passé.

Quelle honte lorsque l'on entend que certaines personnes s'insurgent contre les transferts de malades d'Alsace en Charente en faisant référence à la 2^{ème} guerre mondiale, et ceci en des termes dont je ne ferai pas état ici. Heureusement qu'il ne s'agit que d'une minorité et que globalement la solidarité fonctionne bien, tant entre les régions françaises qu'au niveau européen, et nous saluons toute l'aide apportée par nos pays voisins et amis pour sauver des vies.

Mais parlons aussi de ces « chers voisins » bienveillants qui ne souhaitent plus cohabiter dans le même immeuble avec les personnels soignants et autres exposés au virus dans leur travail, de peur d'être contaminés par ces pestiférés. Ils oublient tout simplement ce qu'ils

Dans l'adversité, l'être humain montre son vrai visage et pour certains le masque tombe.

Finalement tout ce qui compte c'est cette immense solidarité et surtout l'abnégation dont font preuve celles et ceux qui permettent aux français, au risque de leur santé et de leur vie, d'être soignés, sauvés, nourris... enfin toute la chaîne qui nous permet de survivre en période de confinement. Mesurons la chance que nous avons et pensons au jour d'après à devenir des personnes meilleures, dans le respect de notre prochain et de la planète, notre maison.

M.U.

Brèves...

Coronavirus: les entreprises vont payer un lourd tribut au confinement

Les huit semaines de confinement risquent de coûter très cher aux entreprises. Selon les calculs de l'OFCE, elles pourraient perdre l'équivalent de 35 milliards d'euros, du fait de la baisse de leur taux de marge, estimée à -2,3 points de valeur ajoutée entre le 17 mars et le 10 mai (hors services non-marchands et activités immobilières). Et ce n'est pas tout : cette période «[représente] 125 milliards d'euros de revenu en moins dans l'économie», dont «un tiers du choc» est supporté par les entreprises et indépendants (-44 milliards). L'Observatoire français des conjonctures économiques plaide donc pour des annulations ciblées de charges fiscales et sociales, afin d'éviter une «spirale récessive». Car le confinement coûterait 5 points de PIB annuel au pays. Chiffre provisoire, car, outre l'évolution de l'épidémie, deux variables joueront après le 11 mai : la progressivité de la reprise de l'activité et l'utilisation par les Français des 55 milliards d'euros d'épargne accumulés pendant huit semaines.

Source : lejournaldesentreprises.com

Coronavirus : L'Allemagne prend en charge les soins des patients européens sur son sol

« L'Allemagne va payer les coûts de prise en charge des patients [européens], car il s'agit de notre conception de la solidarité européenne », a déclaré le ministre de la Santé, Jens Spahn. Les coûts devraient atteindre près de 20 millions d'euros.

Berlin prend en charge à ce jour « plus de 200 malades du coronavirus » européens, et a « la capacité, si besoin, d'en accueillir plus », a ajouté le ministre. Moins touchée que ses voisins par la pandémie, et bénéficiant davantage de places de réanimation, l'Allemagne a accueilli ces dernières semaines, des patients européens. Ces transferts ont permis aux hôpitaux du Grand Est d'éviter la saturation.

Cette annonce intervient alors que le pays rouvre le 20 avril la plupart des magasins d'une surface inférieure à 800 m2, dans le cadre d'une levée progressive des mesures de confinement. L'épidémie de Covid-19 en Allemagne est désormais « sous contrôle et gérable », s'était félicité Jens Spahn le 17 avril.

Pour le déconfinement, le « tracking » est-il la solution?

Le gouvernement réfléchit à une solution numérique pour limiter le risque d'une deuxième vaque de contamination qui pourrait survenir après le déconfinement.

Le Président confédéral, Cyril Chabanier, donne l'avis de la CFTC quant à cet outil, tout de même intrusif, qui soulève un problème éthique.

« ...l'exposition au grand jour de nos informations personnelles en matière de santé ne correspond (toujours pas) pas à notre culture dominante. Nous autres syndicalistes n'avons rien oublié des combats, toujours actuels, pour que l'employeur n'accède pas aux informations médicales sur le personnel. Le risque d'un détournement des finalités des données récoltées n'est donc pas nul. C'est aussi et plus largement le respect de nos libertés individuelles qui est en ballottage. »

Les objectifs avancés restent nobles lorsqu'il s'agit d'alléger la pression sur l'hôpital, d'accélérer et optimiser le déconfinement, comme l'avance l'exécutif. Face à ces arguments, la CFTC ne peut qu'adhérer, mais elle privilégie d'autres solutions, telles que la multiplication des tests de dépistage, la fabrication d'appareils respiratoires qui font défaut ainsi que les masques qui manquent cruellement à tous ceux qui sont en première ligne et à tous les citoyens pour un déconfinement réussi. « En de telles circonstances, l'autorité publique serait légitime à « passer commande » d'une mise en oeuvre simultanée et accélérée de ces quelques solutions. En concertation avec les partenaires sociaux pour ce qui est de penser puis d'organiser la relance de l'activité, nos libertés n'en seraient que mieux préservées! »

Trop de guestions se posent encore au sujet de cette application! Si cette solution devait être retenue, la CFTC pointe d'ores et déjà du doigt les limites du dispositif. Il ne devrait pas être obligatoire mais sur la base du volontariat, y aura-t-il assez de personnes équipées, tous les téléphones seront ils compatibles, il faudra se déclarer « positif avéré » ou « potentiel » ?

« Parce que trop de flous demeurent quant aux éventuels gains d'un tel dispositif, parce que d'autres solutions moins liberticides sont à notre portée, la CFTC ne soutiendrait pas, si elle devait être prise, la décision d'instaurer le « tracking »! »

Source : site confédéral



Les craintes de cette deuxième vague sont réelles et une des solutions trouvées par le gouvernement est de déployer une application mobile pouvant être installée sur les smartphones. Son nom est « StopCovid »!

Ce sujet est délicat, car il touche au respect des libertés individuelles. La mise en œuvre de ce projet de traçage numérique doit se faire en toute légalité. La commission des lois de l'Assemblée nationale s'est réunie pour étudier sa compatibilité ou non avec les libertés publiques.

Cette technique vise à limiter la diffusion du virus en identifiant les chaînes humaines de transmission par le biais du téléphone portable de chaque personne connectée sur la base du volontariat.

L'application permet de prévenir les personnes qui sont rentrées en contact avec un malade testé positif, afin de pouvoir se faire dépister voire être pris en charge au plus tôt ou se confiner, à condition de renseigner leur contamination dans l'application le moment venu. Toutes ces opérations seront sécurisées et se feraient en bluetooth sans géolocalisation ni transmission d'aucune donnée autre.

Ce dispositif ne serait efficace que s'il est utilisé par 70 ou 75 % de la population. Le gouvernement insiste bien sur l'adhésion volontaire à cette application qui peut être désinstallée à tout moment, et assure de sa compatibilité avec le droit européen. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) sera étroitement associée aux travaux.

Selon un sondage datant de début avril, 75 % des Français seraient favorable à l'utilisation de l'application dans le cadre de la prévention du Covid-19.

M.U.

Réouverture de l'usine GSK en Afrique du sud

après que 99 salariés ont été testés positifs au covid 19



Quand cing travailleurs ont été testés positifs au COVID-19 à l'usine d'Epping de la multinationale pharmaceutique Glaxo Smith Kline (GSK) au Cap, le Syndicat des travailleurs de la chimie, de l'énergie, du papier, de l'impression, du bois et des secteurs connexes (CEPPWAWU) a tiré la sonnette d'alarme auprès de la direction et des autorités sanitaires.

La CEPPWAWU est allée au-devant des demandes des travailleurs après que les cas positifs de COVID-19 ont continué à augmenter dans l'usine. Le premier cas dans l'usine a été signalé le 7 avril. Cependant, lorsque l'usine a temporairement fermé le 22 avril, 99 travailleurs avaient été testés positifs. Ces

travailleurs sont en quarantaine à domicile et reçoivent un traitement.

La direction affirme que l'usine a été nettoyée en profondeur et que des équipements de protection individuelle et des désinfectants seront fournis aux travailleurs. En outre. les travailleurs seront contrôlés et des mesures seront prises conformément aux protocoles internationaux de la chaîne d'approvisionnement de l'entreprise. Le transport sera également assuré pour le travail en équipe et la distanciation sociale sera pratiquée lors de la réouverture de l'usine. Le ministère du travail et de l'emploi a approuvé cette réouverture. GSK fabrique des médicaments, des vaccins et des produits de santé grand public, ce qui constitue un service essentiel conformément aux règles de confinement.

Welile Nolingo, Secrétaire général du CEPPWAWU, a déclaré :

« Lorsque les travailleurs nous ont dit qu'ils travaillaient dans la peur après que leurs collègues ont été testés positifs au coronavirus, nous avons rencontré la direction et sommes convenus que l'usine soit fermée. Nous avons rappelé aux employeurs leur responsabilité de prendre rapidement des mesures concernant le COVID-19. »

Le CEPPWAWU a coordonné ses actions, par l'intermédiaire d'IndustriALL, avec le comité d'entreprise européen de GSK. présidé par le délégué syndical de Unite, Tomas O'Curraoin. Dans un esprit de solidarité internationale, Tomas a soulevé le cas sud-africain directement auprès des plus hauts responsables de GSK et s'est assuré qu'un processus approprié



était suivi pour protéger la sécurité des travailleurs sur le site

Tom Grinter, le directeur des secteurs chimiques et pharmaceutiques d'IndustriALL, a déclaré :

« La santé et la sécurité des travailleurs sont essentielles, surtout face à la pandémie de COVID-19. GSK emploie des membres des affiliés d'IndustriALL dans le monde entier et nous nous efforçons de développer davantage nos relations avec cet employeur du secteur pharmaceutique de stature mondiale. »

Selon des statistiques récentes de l'Institut national des maladies transmissibles (NICD), la province du Cap-Occidental est l'épicentre du coronavirus dans le pays, avec 2135 cas positifs. Selon le NICD, la plupart des infections ont lieu dans des usines et des centres commerciaux.

Certains travailleurs de GSK vivent dans des conditions de surpopulation dans des quartiers d'habitations informels qui rendent impossible l'exercice d'une distanciation sociale. La pandémie met en évidence la pauvreté et les inégalités en Afrique du Sud, certains de ces quartiers ne parvenant maintenant à s'approvisionner régulièrement en eau que grâce aux efforts du gouvernement pour stopper la propagation du coronavirus.

Le 26 mars, l'Afrique du Sud a procédé à un confinement qui se poursuit, avec la réouverture de certaines usines et mines, mais dans des conditions strictes qui impliquent une exploitation à 50 % de la capacité.

Source : Industriall Global Union

La faim nous tuera

avant que le coronavirus nous atteigne



Plus de 18 000 travailleurs et travailleuses du secteur du textile et de l'habillement d'Eswatini n'ont plus été payés depuis l'annonce du confinement destiné à contrôler la propagation du Covid-19. Cela signifie l'absence d'argent pour payer la nourriture, le loyer, les factures et autres besoins élémentaires.

Thandi, qui travaille dans l'industrie du vêtement chez Fashion International à Matsapha, explique :

« Nous n'avons pas été payés et nous essayons de survivre avec le peu d'argent dont nous disposons. C'est dur. L'employeur doit nous donner notre argent pour que nous puissions acheter de la nourriture. Certaines femmes de l'usine sont veuves et c'est extrêmement difficile pour

La faim nous tuera avant que le coronavirus ne nous atteigne. Nous avons besoin de nos salaires, car nous ne pouvons même pas acheter de sel. Nous peinons à payer nos loyers. Pourquoi l'employeur ne nous paie-t-il pas alors qu'il a l'argent pour le faire ? »

Un autre ouvrier, Sizwe, des usines FTM de Nhlangano, confie :

« Quand mon enfant est tombé malade, je n'avais pas d'argent pour l'emmener à l'hôpital et j'ai fini par mendier. Avec le bas salaire que je gagne, j'ai peu d'économies. »

Le Syndicat général du Swaziland (ATUSWA), affilié d'IndustriALL Global Union, exige que les travailleurs soient payés par le Fonds de prévoyance auquel ils contribuent.

« Nous faisons campagne pour que les employeurs versent un salaire vital aux travailleurs et qu'ils n'aillent pas jusqu'à ne pas payer les bas salaires avec lesquels les travailleurs se débattent chaque mois. Ce non-paiement est encore plus douloureux dans les conditions difficiles de confinement. Le Fonds de prévoyance national d'Eswatini peut être utilisé pour payer un salaire d'au moins 1 400 emalangeni (76 dollars), mais notre objectif à long terme est de dépasser 3 500 emalangeni (190 dollars). »

déclare Wander Mkhonza, Secrétaire général de l'ATUSWA.

Le Secrétaire général d'IndustriALL, Valter Sanches a indiqué :

« Au milieu d'une pandémie qui tue des milliers de travailleurs et travailleuses chaque jour, les employeurs doivent agir de manière responsable en n'aggravant pas une situation déjà désastreuse. Les travailleurs et travailleuses doivent recevoir leur salaire en temps voulu. S'attendre à les voir rester chez eux sans nourriture pour leur famille est inacceptable. »

Dans une lettre au Premier ministre d'Eswatini, Ambrose Mandvulo Dlamini, Valter Sanches souligne:

« Nous espérons sincèrement que les négociations actuelles entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs pourront amener à des actions urgentes pour soutenir les travailleurs et travailleuses par des rentrées d'argent immédiates plutôt que de les exposer à une double crise, due à la fois au Covid-19 et à la pauvreté. »

Le salaire moyen est de 1 700 emalangeni (92 dollars) par

Source : Industriall Global Union

16 La comète n°99 mars-avril-mai 2020 La comète n°99 mars-avril-mai 2020 17



Congés payés et jours de repos en période d'urgence sanitaire

L'ordonnance prévoit deux séries de mesures dérogatoires aux règles ordinaires du droit du travail :

- la 1ère série de mesures vise les entreprises contraintes de cesser ou de diminuer leur activité :
- la 2èmr série de mesures vise les entreprises « relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale », cette liste devant être déterminée par décret. Cette liste vise les entreprises qui doivent/ devront travailler plus pendant et après la crise, en raison notamment des nécessités de la reprise économique.

La présente note traite uniquement de la 1ère série de mesures, applicables donc aux entreprises contraintes, en raison de la situation, d'arrêter ou de diminuer leur activité. Les mesures concernées prises sont les suivantes :

1. Dérogations aux modalités de fixation des congés payés :

Conditions de mise en œuvre :

Afin de pouvoir appliquer les mesures visées par l'Ordonnance, l'employeur doit au préalable conclure un accord d'entreprise ou à défaut, un accord de branche, lequel devra détailler les mesures amenées à être appliquées.

Dans les petites entreprises de moins de 11 salariés, ou de moins de 20 n'ayant pas de représentants élus du personnel, l'employeur devra conclure un accord collectif d'entreprise en soumettant directement à ses salariés un projet d'accord sur lesquels ils se prononceront; cet accord sera adopté si les salariés l'acceptent à la majorité des deux tiers (articles L.2232-21 et L.2232-23 du Code du travail).

Mesures applicables:

L'employeur devra respecter un délai de prévenance pour informer le salarié de la date de ses congés d'un jour franc au minimum (alors que le délai légal ordinairement applicable est d'un mois).

L'employeur pourra :

- fixer la date de prise des congés payés acquis par un salarié, éventuellement avant l'ouverture de la période pendant laquelle ces congés ont vocation à être pris,
- modifier le cas échéant, la date des congés déjà fixés,
- fractionner les congés sans être tenu d'avoir l'accord du salarié,

• ne pas accorder le cas échéant de congé simultané au conjoint ou au partenaire lié par un PACS.

Limites:

Le nombre de jours de congés payés pouvant être l'objet de ces dérogations est fixé au maximum à 6 jours ouvrables par salarié.

2. Modalités dérogatoires pour la prise des jours de repos «RTT», jours de repos en contrepartie d'une convention de forfait, jours affectés sur le compte épargne temps de chaque salarié :

Conditions de mise en œuvre :

Les dérogations aux règles normales concernant la fixation des jours de repos est laissée à la seule discrétion de l'employeur.

Mesures applicables:

L'employeur devra respecter un délai de prévenance pour informer le salarié de la date de ses congés d'un jour franc au minimum (alors que le délai légal ordinairement applicable est d'un mois).

L'employeur pourra :

- fixer unilatéralement la date de prise des jours de repos acquis par le salarié,
- pour les jours de repos « RTT » et les jours de repos contrepartie d'une convention de forfait : modifier éventuellement et unilatéralement les dates déjà fixées de prise de ces jours de repos.

Limites:

Dans les trois cas, les mesures dérogatoires prises par l'employeur doivent être justifiées par l'intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du COVID19.

Le nombre de jours de repos susceptibles d'être l'objet de ces dérogations est fixé au maximum à 10 jours par salarié.

Source : juritravail.com

Infos utiles

Un arrêt de travail pour ceux qui vivent avec une personne fragile

Les personnes qui partagent leur domicile avec un proche à l'état de santé jugé fragile peuvent exceptionnellement bénéficier d'un arrêt maladie pour ce motif, à condition de ne pas être en télétravail ou en chômage partiel.

Afin de protéger les proches fragiles de l'épidémie de coronavirus - Covid 19, les personnes qui habitent avec l'un d'entre eux peuvent bénéficier d'un arrêt de travail. Celui-ci est délivré par le médecin traitant, ou à défaut, par un médecin de ville, même par téléconsultation.

Uniquement pour les proches qui travaillent à l'extérieur

Cette possiblité d'obtention d'un arrêt de travail n'est possible que pour les salariés qui continuent de se rendre sur leur lieu de travail.

Si l'entreprise décide de réduire son activité, il n'est pas possible de cumuler un chômage partiel, avec un arrêt de travail dérogatoire. Il en est de même pour ceux qui travaillent dans une entreprise qui a cessé son activité en raison du confinement.

Liste des personnes jugées vulnérables au coronavirus

Le Haut conseil de la santé publique a estimé que ceux qui ont le plus de chance de développer des formes graves de coronavirus sont considérées comme fragiles, à savoir, les personnes âgées de 70 ans et plus (même si les personnes âgées de 50 ans à 70 ans doivent être surveillées de façon plus rapprochée), les patients aux antécédents cardiovasculaires (hypertension artérielle compliquée, accident vasculaire cérébral ou coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV), les diabétiques non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie, les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale, ainsi que les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée et les malades atteints de cancer sous traitement (hors hormonothérapie).

Malgré l'absence de données dans la littérature, sont également considérées à risque de Covid 19 grave, les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise, les malades atteints d'une cirrhose au stade B ou du VIH (Virus de l'immunodéficience humaine), les personnes présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 40 kgm-2) ou un syndrome drépanocytaire majeur ainsi que les femmes enceintes, au troisième trimestre de la grossesse.

Source : leparticulier.fr



Paiement sans contact de 30 à 50 euros

Depuis le 11 mai 2020, le plafond du paiement sans contact habituellement à 30 € a été rehaussé à 50 €. Conséquence de la crise sanitaire de la Covid-19 et pour diminuer le contact avec les commerçants, l'Autorité bancaire européenne a recommandé l'augmentation de ce plafond. Le paiement sans contact permet de limiter le recours au code PIN sur les terminaux de paiements électroniques et d'accélérer les opérations de paiement. En effet, il suffit d'approcher la carte bancaire ou le téléphone portable dudit terminal pour effectuer votre paiement. Vous vous interrogez sur ce dispositif. La banque doit-elle vous en informer? Pouvez-vous refuser? Les commerçants peuvent-il vous l'imposer ? Devez-vous changer votre carte bancaire pour bénéficier de cette option ? ... Tour d'horizon.

L'information des utilisateurs

L'augmentation du plafond du paiement sans contact n'est pas une obligation légale. En effet, il s'agit d'une dérogation permise au regard de la crise sanitaire actuelle de la Covid-19 (1). L'établissement bancaire doit en informer les utilisateurs, par tout moyen de communication avant la fin de l'état d'urgence sanitaire. Cette dérogation est possible jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de la cessation de l'état d'urgence.

Le droit de refuser la modification

L'augmentation du plafond et plus généralement le paiement sans contact ne s'imposent pas à l'utilisateur qui reste en droit de refuser cette modification. Il peut demander, à tout moment et sans frais, la désactivation de la fonctionnalité de paiement sans contact ou la résiliation de la convention de compte de dépôt ou du contrat-cadre (1).

L'absence de frais pour les utilisateurs

Habituellement, tout projet de modification du contratcadre de services de paiement doit être fourni sur support papier ou sur un autre support durable au client, au plus tard deux mois avant la date d'application de la modification (2). Néanmoins, au vu de la situation exceptionnelle que nous connaissons, le délai est ramené à un mois. En contrepartie, aucun frais ne doit peser sur l'utilisateur de ces services (3). De plus, comme évoqué ci-dessus, l'établissement de crédit doit également l'informer avant la fin de l'état d'urgence sanitaire et par tout moyen de communication.

Ce relèvement n'est pas automatique pour toutes les



banques. Il peut nécessiter une action dont les utilisateurs seront prévenus : effectuer un retrait au distributeur ou encore un paiement avec code afin de mettre la carte à jour.

L'imposition du sans contact par les commerçants

Même si le paiement sans contact représente une précaution supplémentaire dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, on ne peut vous contraindre à en faire usage. En effet, un commerçant ne peut pas, par exemple, refuser un paiement en espèces qui est le seul moyen de paiement qu'il est dans l'obligation d'accepter (sauf exceptions limitées). En cas de refus, il s'expose à une amende de 150 € (contravention de 2^e classe) (4).

A noter: les informations comme le code confidentiel, le cryptogramme visuel, votre nom et votre prénom ne sont pas transmis lors d'une transaction sans contact. Vos données personnelles sont protégées.

- (1) Article 1 de l'ordonnance n°2020-534 du 7 mai 2020 portant diverses dispositions en matière bancaire
- (2) Article L314-13 du Code monétaire et financier
- (3) Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2020-534 du 7 mai 2020 portant diverses dispositions en matière bancaire
- (4) Article R642-3 du Code pénal

Source : juritravail.com

Additifs alimentaires: apprenez à les décrypter

E100, E340 ou E452, quelles substances se cachent derrière ces codes ou ces noms? À quoi servent-elles? Le point sur les additifs alimentaires.

Les additifs n'ont en eux-mêmes aucune valeur nutritive. Ils sont ajoutés aux aliments pour exercer certaines fonctions techniques (colorer, sucrer, contribuer à la conservation des aliments) ou commerciales en rendant l'aspect et la texture des produits plus attirants. Certains d'entre eux sont des substances naturelles comme l'acide ascorbique plus connu sous le nom de vitamine C qui permet de préserver les aliments de l'oxydation. D'autres sont des substances issues de synthèse chimique et n'ont pas d'équivalent dans les aliments naturels, c'est par exemple le cas de l'aspartame.

D'autres additifs sont utilisés pour compenser l'absence ou la faible quantité d'ingrédients plus onéreux (par exemple un colorant rouge pour masquer l'absence de fruits dans un gâteau).

Quelles substances sont autorisées et comment ?

Dans la liste des ingrédients, les additifs figurent soit sous leur nom, soit sous forme de code commencant par la lettre E (pour Europe) suivi de 3 chiffres : 1 pour les colorants, 2 pour les conservateurs, 3 pour les antioxydants... La présence de la lettre E signifie que l'additif est approuvé par l'Union Européenne, à la suite d'une évaluation par l'Autorité européenne de sécurité des aliments. Cette évaluation scientifique actualisée régulièrement détermine pour chaque additif quelle est la dose journalière admissible réputée sans risque pour la santé. Sur cette base, sont ensuite définies, pour les différents aliments, des doses réglementaires que les fabricants ne doivent pas dépasser. Un additif n'est autorisé en alimentation humaine que s'il ne fait pas courir de risque au consommateur aux doses utilisées. Mais la preuve de leur innocuité ne suffit pas. Pour pouvoir être employée, une substance doit aussi faire la preuve de son intérêt. Ainsi, les additifs ne sont approuvés que si l'effet technologique revendiqué peut être démontré et que leur

emploi n'est pas susceptible de tromper le consommateur.

Des additifs à éviter

Sur plus de 30 000 produits alimentaires étudiés par l'Anses, 78 % mentionnent au moins un additif dans leur liste d'ingrédients. Il a été relevé dans une enquête sur les biscuits, gâteaux et barres de céréales mettant en avant la présence d'un fruit sur l'emballage, que 95 % des produits étudiés contenaient des additifs. S'il n'y a pas de raison de s'inquiéter parce que vous consommez occasionnellement un produit contenant un édulcorant ou un colorant de synthèse, il vaut mieux privilégier une alimentation à base de produits peu transformés afin d'éviter les multiples additifs ou arômes artificiels. Retenez que plus la liste des ingrédients est longue, plus il faut se méfier.

Le 1er janvier 2020, l'utilisation de l'additif E171, constitué de particules de dioxyde de titane, notamment sous forme de nanoparticules, a été suspendue pendant un an. Si l'Anses souligne le manque de données scientifiques pour lever les incertitudes sur l'innocuité de l'additif E171, elle recommande de l'éviter. Restez vigilants car les produits commercialisés avant cette date n'ont pas l'obligation d'être retirés des rayons.

Source : Cadre de Vie

E100... Colorants Donner aux aliments un aspect plus coloré

E200... Conservateurs

Ralentir le développement des bactéries, des moisissures et des ferments responsables de l'altération des aliments

E300... Antioxydents Ralentir la dégradation des aliments au contact de l'air

> **E400...** Agents de texture Donner aux produits leur consistance

E500... Régulateurs d'acidité Modifier l'acidité d'un produit

E600... Exhausteurs de goût Renforcer ou modifier le goût des aliments

E900... Agents d'enrobage et édulcorants Enrober, glacer, lier, remplacer le sucre

E1000... Autres agents de texture/agents d'enrobage

Démarchage à domicile...

Un démarcheur à domicile vous a persuadé d'acheter des fenêtres à double ou triple vitrage. Vous changez d'avis. Si vous agissez vite, vous pouvez annuler votre commande.

La règle de droit

Vous avez recu chez vous un démarcheur. Il vous a convaincu de remplacer vos fenêtres par d'autres à double ou triple vitrage et il vous a demandé de lui verser une partie du prix, à titre de réservation (une pratique courante quoiqu'illégale). Vous bénéficiez des dispositions protectrices de la loi Hamon sur les contrats conclus hors établissement (dont ceux conclus lors d'un démarchage à domicile). Elles s'appliquent si vous avez été démarché chez vous, même si le démarcheur est venu à votre demande, mais aussi sur votre lieu de travail ou dans un lieu non destiné à la vente (si vous avez été invité par téléphone à vous rendre dans un magasin contre la promesse d'un cadeau).

En premier lieu, vous disposez d'un délai de rétractation de 14 jours pendant lesquels vous pouvez revenir sur votre décision, sans avoir à vous justifier. Ce délai de 14 jours, jours fériés compris, commence à courir le jour de la conclusion du contrat pour les prestations de service ou

A le .../.../

Recommandé AR

Madame, Monsieur,

Le ..l..l.., suite à la visite à mon domicile d'un de vos démarcheurs, j'ai signé un bon de commande, dont je vous joins la photocopie, concernant l'achat de 6 fenêtres double (ou triple) vitrage en PVC modèle Blizz, pour la somme totale de €.

Comme me le permet l'article L. 121-21 du code de la consommation, je vous informe par la présente que je souhaite renoncer à cet achat.

Veuillez agréer...

Signature

Ps : Vous pouvez renoncer à votre achat, qu'il s'agisse d'un bien meuble ou immeuble au sens large : cuisine équipée, cheminée, piscine...

du jour de la réception du bien pour les contrats de vente. Si vous utilisez ce droit, le commerçant ne peut vous réclamer aucune indemnité. Mais vous devez lui restituer les articles en votre possession au plus tard dans un délai de 14 jours, ou l'informer que vous les tenez à sa disposition.

En second lieu, la loi oblige le démarcheur à vous remettre sur-le-champ un contrat écrit comportant certaines mentions obligatoires : coordonnées du fournisseur, nom du démarcheur, prix global à payer, délai de livraison, etc. Elle lui interdit de vous réclamer, avant la fin du délai de 7 jours, le versement d'arrhes, d'acomptes ou d'une caution s'il vous laisse en dépôt le produit commandé pendant le délai de réflexion. Toute infraction à cette disposition est assortie de sanctions pénales (2 ans de prison et/ou 150 000 € d'amende). Vous pouvez demander au tribunal de constater la nullité du contrat.

Vos démarches

Si vous souhaitez renoncer à votre achat en exerçant votre droit de rétractation, il vous suffit de retourner le formulaire détachable qui est obligatoirement joint au contrat. Mais vous pouvez aussi informer le commerçant de votre décision sur papier libre. Dans tous les cas, vous devez envoyer votre courrier en recommandé avec demande d'avis de réception, avant la fin du délai de rétractation de 14 jours.

Source : Le Particulier



Plan de formation 2020

La Fédération CFTC-CMTE ayant été contrainte de fermer temporairement ses bureaux en raison du confinement, les formations programmées en avril, mai et juin seront reportées à des dates ultérieures.

Les personnes inscrites à ces formations en seront informées dès que possible.

En espérant vous revoir très bientôt, prenez bien soin de vous!

Joseph MUNICH **Responsable formation CFTC-CMTE** 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

Avril 2020

du 1 au 3 avril **NIEDERBRONN** Développer sa section

Mai 2020

du 27 au 29 mai BERCK

Communication

Juin 2020

du 10 au 12 juin **NIEDERBRONN**

Risques psychosociaux

Septembre 2020

du 9 au 11 septembre ST-MAURICE S/MOSELLE

CSE

Octobre 2020

6 au 9 octobre **NIEDERBRONN** DS

Novembre 2020

du 4 au 6 novembre **PARIS** FIME

Décembre 2020

du 2 au 4 décembre **PARIS** CSE



Inscrivez-vous à la Fédération CFTC-CMTE 171, Avenue Jean Jaurès - 75019 auprès du Secrétariat Formation :

Michèle BENZAKEN - 01 44 63 19 95

secretariat-formation@cftc-cmte.fr

Responsables Formation:

Joseph MUNICH - Patrice UREK





La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2020 a été publiée au Journal officiel du 27/12/2019. L'hôpital, les indemnités journalières, les médicaments, les dispositifs médicaux sont autant de thématiques abordées et réformées. Les nouveautés sont multiples.

Déficit maintenu

Le déficit de la Sécurité sociale qui devait être ramené de 5,4 à 5,1 milliards d'euros ne baissera pas. Ceci s'explique par la non-compensation par l'État des pertes de recettes de la Sécurité sociale liées notamment à la Loi MUES (Mesures d'Urgences Économiques et Sociales) du 24 décembre 2018. Le retour à l'équilibre pour la Sécurité sociale est reporté pour 2023 (avec toujours un amortissement de la dette sociale prévu pour 2024).

Congé proche aidant : bientôt rémunéré

Initié en 2016, le congé proche aidant sera rémunéré, avec la création de l'Allocation Journalière du Proche Aidant (AJPA), au plus tard avant le 30 septembre 2020. Salarié, employé à domicile par un particulier, VRP, indépendant, exploitant agricole, demandeur d'emploi et agent public pourront bénéficier de ce congé. Le montant de l'AJPA n'est pas encore connu, il sera déterminé par décret, mais il pourrait être équivalent à celui de l'Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP) qui s'élève à 52 euros nets par jour et à 43 euros nets pour les personnes vivant en couple. Non cumulable avec certaines prestations et modulable en fonction de l'activité. elle sera versée par la CAF et la MSA. Par ailleurs, la condition d'ancienneté pour bénéficier de ce congé n'existe plus depuis le 1^{er} janvier 2020.

Complémentaire santé solidaire : déjà aménagée

La LFSS pour 2019 avait créé la Complémentaire Santé Solidaire (CSS),

mise en place au 1er novembre dernier. La CSS concerne plus de 10 millions d'usagers potentiels. La LFSS pour 2020 crée notamment un nouveau contrat de sortie du dispositif applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les sortants de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), de l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS) et de la CSS. Ce nouveau contrat de sortie est conforme aux cahiers des charges des contrats responsables : prise en charge du ticket modérateur, forfait journalier hospitalier, panier 100% santé... Le Tiers-Payant s'appliquera pendant 1 an.

Prestations en espèces : de nouvelles mesures

Pour le recours au travail aménagé ou à temps partiel, il ne sera plus nécessaire d'avoir un arrêt de travail à temps complet préalable pour les victimes d'AT-MP (Accident du Travail – Maladie Professionnelle). Il suffira d'une autorisation du médecin traitant (sous réserve de l'avis du médecin-conseil) pour l'aménagement ou la réduction du temps de travail. Les indemnités journalières (IJ) seront toujours versées en plus du salaire. Pour le temps partiel thérapeutique, le délai de carence est supprimé et les IJ seront perçues dès le 1er jour d'arrêt.

Invalidité : rénovation du cadre iuridiaue

Une nouvelle définition du dispositif d'invalidité a été introduite :

· La réduction de la capacité de travail ou de gain du demandeur doit l'empêcher de se procurer un salaire supérieur « à une fraction de la rémunération soumise à cotisations et contributions sociales », dans sa profession antérieure.

 Une perte de capacité de travail ou de gain définie par rapport « à la catégorie de travail » exercée par l'assuré concerné.

La référence à « l'usure prématurée de l'organisme » a été supprimée.

Plus généralement, la réglementation qui touche au cumul d'une invalidité et d'une activité professionnelle a été profondément revue. Le Cumul Pension d'Invalidité et Retraite progressive a été supprimé. Le Cumul Pension d'Invalidité et Revenus d'activité a été précisé : « Au-delà d'un seuil et dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État », il y aura une suspension totale ou partielle possible, avec des précisions réglementaires.

Des expérimentations importantes

La première de ces expérimentations touche, pour deux ans, au cannabis thérapeutique. Elle sera réservée aux personnes atteintes de pathologies graves.

Dans un autre registre, un parcours d'accompagnement psychologique pour les patients atteints de sclérose en plaques sera expérimenté pour une durée de 3 ans. La liste des territoires concernés sera fixée par arrêté et le financement des consultations, de la mise en œuvre et de l'évaluation, seront fixées par décret.

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr





















