Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie
Bimestriel

n°106 Août-Septembre-Octobre 2021 - Prix 1 €

Réforme et flambée des prix : L'automne de tous les dangers...!

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

Devant L'augmentation conséquente des prix de l'énergie, que ce soit du gaz, de l'électricité ainsi que des différents carburants, nous pouvons nous demander si le panier de la ménagère suffira à faire vivre décemment les familles. Personnellement j'en doute !

La prime unique de 100 € (8 €/mois) annoncée par le premier ministre ne suffira pas aux 38 millions de personnes concernées pour assumer ces augmentations ! Est-ce le bon choix ? En sachant que la TICPE (taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques) constitue la 4ème recette de l'État après la TVA, l'impôt sur le revenu et l'impôt sur les sociétés, il est dommage que la réflexion n'ait pas plutôt été menée sur une baisse concrète de cette taxe qui aurait comblé la hausse du baril de pétrole (73,92€ ou 86,08$).

À l'heure où j'écris cet édito, l'État annonce l'augmentation du prix de la baguette de pain de 10 cents due à la pénurie de blé qui fait monter les cours.

La crise de la Covid a laissé des traces sur le monde économique et certains s'en servent pour affûter un grand nombre de prix de produits de consommation.

La Fédération CFTC-CMTE va être très attentive aux différentes négociations des politiques salariales des branches professionnelles que nous couvrons. Il serait inacceptable que les branches professionnelles ne répondent pas aux différentes demandes des partenaires sociaux. Nous vous demandons de nous faire remonter la totalité des résultats de vos négociations salariales afin de faire un bilan et un état des lieux par filière.

Faisant suite à l'annonce de représentativité des organisations syndicales de juin dernier, les premiers décrets qui confirment la représentativité de la CFTC dans les branches où nous avons fait plus de 8 % viennent d'être promulgués. Nous allons suivre au fur et à mesure la promulgation de ces décrets pour conforter notre présence dans ces branches.

Sachez, cher(e)s ami(e)s, que la Fédération CFTC-CMTE est à vos côtés afin de vous épauler au quotidien.

Alors, n'hésitez pas à nous interpeller !

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

- Le mot du Président 3
- Le dossier du mois 4/8
  - La réforme du chômage
  - La chimie verte
- Actualités sociales 9/10
  - AZF : 20 ans après
  - Continental Sarreguemines
  - Plateforme chimique de Carling/Saint-Avold
- Des Chiffres et des Dettes 11/12
- Le Billet d'humeur - Brève 13
- L'avis des nôtres - des autres 14
- Europe International 15/16
- Les Infos Utiles 17/20
  - Loi Montagne 2021
  - Bio : Vrai ou Faux
  - Des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement 21/23
  - Le 45ème anniversaire de la catastrophe du puits Vouters
  - Formations fédérales
  - Plan formation 2022

La CFTC CMTE sur twitter cftccmte

La comète

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

ww.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. : 0226 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

Prix au numéro : 1 €
Abonnement annuel : 6 €
de soutien : 15 €

Dépôt légal :
4e trimestre 2021

REPADRUCK

Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

Réforme du chômage Ce qui s'applique vraiment

Le dernier volet de la réforme gouvernementale est, en partie, entré en vigueur le 1er juillet 2021. Le nouveau mode de calcul des allocations chômage, très contesté, s'applique au 1er octobre, avec quels effets sur les indemnités ?

Entre la crise sanitaire et les recours déposés par les syndicats de salariés contre le texte, la réforme de l'assurance chômage, lancée à l'automne 2018 par le gouvernement, a connu de multiples reports et aménagements. Dernier rebondissement en date : le 22 juin 2021, le Conseil d'État a suspendu, en urgence, l'entrée en vigueur du nouveau mode de calcul de l'allocation chômage, institué par le décret n° 2020-346 du 30 mars 2021. Jugeant que les conditions incertaines du marché du travail ne permettaient pas de réviser ce calcul, la mesure a été suspendue jusqu'au 30 septembre 2021. Elle pénalise tout particulièrement les demandeurs d'emploi alternant contrats courts et périodes sans travail. Le Gouvernement entend diminuer à dessein le montant des allocations chômage des « permittents », afin de les inciter à accepter des contrats plus longs. Et il tient à ce que ce mode de calcul entre en vigueur dès le 1er octobre. Encore faudra-t-il pour cela que le nouveau décret qu'il a rédigé en ce sens soit validé par le Conseil d'État avant cette date. Le juge doit également se prononcer dans les prochaines semaines sur la demande d'annulation du premier texte déposée par les syndicats. Le conditionnel reste donc de mise.

Les chômeurs concernés

Trois catégories d'allocataires vont coexister pendant quelques mois.

Les chômeurs dont la fin de contrat est intervenue avant le 01.11.19 :

Ces allocataires, dont les droits ont été calculés avant l'entrée en vigueur du premier volet de la réforme, ne sont concernés par aucun des changements qu'elle a instaurés. Ils continuent à bénéficier de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, jusqu'à épuisement de leurs droits. Ni le montant de leurs allocations ni la durée de versement ne seront modifiés, et ils ne sont pas concernés par la mesure de dégressivité. Mais, s'ils retravaillent, les droits rechargés grâce à cette nouvelle activité seront calculés avec les règles en vigueur à la date de la fin de contrat retenue pour ce rechargement.

Ceux dont la fin de contrat est intervenue entre le 01.11.19 et le 30.09.21 :

Ils sont concernés, depuis le 1er juillet, par les nouvelles règles définies par le décret du 30 mars 2021 (notamment la dégressivité des allocations), mais le calcul de leurs indemnités sera effectué en appliquant la convention Unédic de 2017.

Ceux qui perdront leur emploi à partir du 01.10.21 :

Ils seront concernés par tous les volets, y compris le nouveau mode de calcul des allocations, sauf décision contraire du Conseil d'État.

La durée d'affiliation

Pour être indemnisée, une personne privée d'emploi doit justifier avoir travaillé au minimum 4 mois (88 jours ou 610 heures) pendant les 24 mois précédant la fin de son contrat de travail. Si le demandeur d'emploi a plus de 53 ans, cette période est portée à 36 mois. Les jours de formation peuvent être pris en compte dans les jours travaillés, dans la limite des 2/3 du total.

L'impact des mesures

Selon une étude d'impact de l'Unédic d'avril 2021, les allocataires concernés par le nouveau mode de calcul du salaire journalier de référence perdraient en moyenne 17 % du montant de l'allocation dont ils auraient pu bénéficier avant la mise en œuvre de la réforme. Celle-ci devrait aussi avoir pour effet d'allonger la durée moyenne d'indemnisation de 11 mois à 14 mois.

A savoir : pour décompter ces 24 ou 36 mois, on ne retient pas les périodes allant du 1er mars au 31 mai 2020 (premier confinement) et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021 si la fin de contrat (ou le début de la procédure de licenciement) est intervenue à partir du 1er août 2020. Cette mesure permet ainsi d'allonger la période de référence retenue pour comptabiliser les jours travaillés afin de ne pas pénaliser ceux qui n'ont pas été en mesure de reprendre un emploi du fait de la crise sanitaire.

Un malus pour les entreprises qui emploient trop de CDD

En écho au durcissement de l'accès aux allocations chômage pour les demandeurs d'emploi, les entreprises qui abusent des contrats courts se verront appliquer un malus, qui consistera à leur faire payer davantage de cotisations sociales quand elles recourent à trop de CDD. Ce malus ne sera pas appliqué avant 2022. Seront concernées les entreprises dans lesquelles le turn-over (taux de séparation moyen) dépasse 150 %, pendant la période d'observation du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022. Ce malus ne s'appliquera donc pas avant le 1er septembre 2022. Par ailleurs, les entreprises des 78 secteurs d'activité identifiées comme les plus touchées par la crise sanitaire en seront exemptées.

Le montant des indemnités

Le montant de l'allocation chômage, ou « aide au retour à l'emploi » (ARE), est déterminé à partir des anciens salaires, primes incluses. Attention, les indemnités de licenciement et de congés payés versées en fin de contrat ne sont pas prises en compte, mais elles repoussent le début du paiement de l'ARE (dans la limite de 150 jours au plus, ou de 75 jours en cas de licenciement économique). La formule de calcul de l'ARE reste la même : l'indemnité représente 57 % du salaire journalier de référence (SJR), ou 40,4 % + 12,12 €. On retient la formule la plus avantageuse dans la limite de 75 % du SJR au maximum, avec un minimum de 29,56 €. Ce que la réforme modifie, en revanche, c'est le mode de calcul du SJR.

Jusqu'au 1er octobre 2021, le SJR est calculé en additionnant la somme des revenus perçus pendant les 24 derniers mois au plus précédant la fin du contrat (hors périodes de maternité, paternité, maladie, congés de reclassement, congé de proche aidant), divisée par le nombre de jours travaillés.

A partir du 1er octobre, les périodes d'inactivité entre deux contrats successifs pendant la période d'affiliation seront prises en compte. Le total des revenus perçus sera divisé par le nombre de jours calendaires, qu'ils soient travaillés ou non. Cela entraînera une baisse mécanique du montant du SJR s'il y a des jours non travaillés sur la période. Le Conseil d'État, le 25 novembre 2020, a jugé que ce mode de calcul créait une rupture d'égalité injustifiable entre ceux qui parviennent à retravailler en continu et ceux qui ne décrochent que des contrats courts. Le gouvernement a donc dû revoir sa copie pour en atténuer les effets. Le nouveau SJR sera calculé en divisant le total des salaires perçus sur 24 mois au plus par le plus petit nombre entre : le total du nombre de jours calendaires entre le premier et le dernier jour travaillé, ou le nombre de jours travaillés augmenté de 75 %.

La dégressivité des allocations

Pour « inciter » les chômeurs à retrouver plus vite un emploi durable, le gouvernement a remis en place une mesure abandonnée dans les dernières conventions Unédic : la dégressivité des allocations. Elle vise les chômeurs de moins de 57 ans qui percevaient, avant d'être au chômage, une rémunération supérieure à 4 500 € brut par mois. Ceux-là verront leur allocation chômage baisser de 30 % après 8 mois d'indemnisation (un arrêt maladie ou maternité, ou une reprise d'emploi, suspendra le compteur).

Exemple : âgé de 50 ans, votre salaire était de 5 000 € brut, et vous êtes indemnisé à partir du 1er novembre 2021. Votre allocation diminuera de 30 % à partir du 1er juillet 2022.

A savoir : cette dégressivité s'applique potentiellement à tous les demandeurs d'emploi dont la fin du contrat est intervenue après le 1er novembre 2019, mais, du fait de la crise sanitaire, le « compteur de dégressivité », suspendu de mars 2020 à juin 2021, a été remis à zéro pour tous les allocataires déjà inscrits au 1er juillet 2021. La dégressivité s'appliquera donc au plus tôt à partir du 1er mars 2022, y compris pour ceux qui avaient commencé à « entamer » leurs 8 mois d'allocations à taux plein en 2019 ou 2020.

Les mesures liées à la situation de l'emploi

L'État a prévu une « clause de retour à meilleure fortune » qui durcira les conditions d'indemnisation si la situation économique s'améliore. La durée d'affiliation minimale nécessaire pour avoir droit à des allocations chômage (et pour recharger ses droits) passera alors à 6 mois (130 jours travaillés) au lieu de 4 mois (88 jours) actuellement, et la baisse de 30 % du montant des allocations chômage interviendra après 6 mois (182 jours) au lieu de 8 mois (244 jours) aujourd'hui.

Ce durcissement ne se produira que si deux critères cumulatifs sont remplis :

- Une baisse d'au moins 130 000 demandes d'emploi de catégorie A (ceux qui recherchent un emploi quel que soit le type de contrat) sur 6 mois consécutifs ;
- Un nombre cumulé de déclarations préalables à l'embauche pour des contrats de plus d'un mois (hors intérim) supérieur à 2,7 millions sur 4 mois consécutifs.

Les modifications entreront en vigueur dans les 3 mois suivant la réunion de ces deux critères, sous réserve de la publication d'un arrêté du ministère de l'Emploi fixant la date à laquelle des dispositions moins favorables pourront s'appliquer.

Si l'on s'en tient aux dernières statistiques de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), les chiffres du chômage sont d'ores et déjà orientés à la baisse. Fin juin 2021, le nombre de déclarations préalables à l'embauche de plus d'un mois était en hausse de 5,7 % sur un mois, après une augmentation de 38 % en mai. Le 8 septembre, le Premier ministre, Jean Castex, a d'ailleurs annoncé que, l'embellie se confirmant, les critères seraient réunis pour que le durcissement des conditions d'indemnisation intervienne dès décembre 2021.

Sources : Le Particulier n°1185

4 mois
d'indemnités au minimum pour 4 mois travaillés. Cette durée minimale d'indemnisation repassera à 6 mois lorsque, la situation de l'emploi s'améliorant, la durée d'affiliation exigée pour avoir droit au chômage sera relevée à 6 mois.

24 mois
au plus d'indemnisation ou 30 mois pour les chômeurs âgés d'au moins 53 ans, et 36 mois pour ceux âgés d'au moins 55 ans. La durée peut être plus longue en cas de licenciement économique et pour les chômeurs proches de la retraite.

Pour info

Si vous êtes en cours d'indemnisation à 62 ans et si vous ne pouvez pas prétendre, à cet âge, à une retraite à taux plein, Pôle emploi continuera à vous indemniser, même si vous avez épuisé vos droits (36 mois). Vous percevrez le chômage jusqu'à avoir le nombre de trimestres requis pour le taux plein ou, à défaut, jusqu'à 67 ans. Sous réserve, toutefois, que vous ayez consommé au moins 365 jours calendaires de droits. Il n'est pas nécessaire que cette condition soit remplie à 62 ans. Il suffit que vous soyez alors en cours d'indemnisation. Le maintien des droits sera acquis une fois ces 365 jours d'indemnisation atteints.

Exemple : Si à 62 ans, vous n'avez que 159 trimestres, Pôle Emploi vous indemnisera jusqu'à 64 ans, âge auquel vous aurez les 167 trimestres requis.

La chimie verte : moins d'impact écologique, plus d'avantage compétitif

Composante clé de l'économie circulaire, la chimie verte consiste à élaborer de nouveaux procédés chimiques «propres». Une révolution !

La chimie verte, ou chimie écologique ou encore chimie durable, consiste à mettre au point, au niveau moléculaire, des réactions chimiques qui engendrent de nouveaux produits et de nouveaux procédés pour atteindre des objectifs écologiques, comme devenir moins gourmand en énergie ou réduire la quantité de déchets et de substances dangereuses dans l'environnement. Les enjeux majeurs de la chimie verte sont aujourd'hui la réduction de notre dépendance aux énergies non-renouvelables et de l'empreinte carbone de nos industries, la question de la décomposition des déchets mis en décharge et la volonté de tirer parti de certaines ressources abondantes et pourtant inutilisées, comme le dioxyde de carbone, par exemple.

Si le dioxyde de carbone est un gaz à effet de serre à la réputation néfaste, la chimie verte a permis de trouver des moyens d'utiliser le CO2 comme une ressource au lieu de le voir seulement comme un déchet. Par exemple, les chimistes ont découvert que lorsque les molécules de CO2 sont maintenues dans un état transitif (c'est-à-dire l'état dynamique dans lequel est le CO2 au moment de passer de l'état liquide à l'état gazeux), celui-ci peut alors être utilisé comme un réfrigérant industriel. Les applications de ce CO2 dit « transcritique » sont multiples car de nombreux bâtiments et véhicules doivent rester froids : les supermarchés, les usines agroalimentaires, les entrepôts, les patinoires ou les camions de livraison. Si l'on remplace aussi les chlorofluorocarbones et les hydrofluorocarbures – des gaz à effet de serre communément utilisés pour la réfrigération – par du CO2 transcritique, l'impact écologique d'un bâtiment peut être réduit d'environ 15 %.

La chimie verte peut ainsi créer un cercle d'activité économique vertueux, qui fournit un véritable avantage compétitif aux entreprises.

Réduire l'empreinte carbone

La chimie verte a ainsi réduit l'impact écologique de la production de peinture de l'entreprise Dow Chemical Company. Si le dioxyde de titane, qui agit comme un pigment de base recouvrant la couleur originale sous la nouvelle couche de peinture, est un additif important, il est aussi très cher et sa production est particulièrement énergivore.

Dow Chemical a alors développé un polymère, baptisé EVOQUE™, qui change les caractéristiques du dioxyde de titane en améliorant sa dispersion. La peinture est alors non seulement plus efficace mais nécessite aussi moins de dioxyde de titane, ce qui a permis d'en réduire les coûts de production. De plus, une analyse du cycle de vie (ACV ou LCA en anglais, pour « Life Cycle Assessment ») a montré que la réduction du dioxyde de titane grâce à l'utilisation d'EVOQUE™ dans la peinture extérieure a réduit l'empreinte carbone de la peinture de 22% et la consommation d'eau de 30%. EVOQUE™ a aussi permis de réduire la quantité de composés organiques volatiles (COV) dans la peinture. C'est ça, la chimie verte en action.

Valoriser les déchets

Les procédés industriels produisent souvent des sous-produits gazeux qui ne peuvent pas être utilisés. Bien que la fermentation gazeuse – réaction pendant laquelle des micro-organismes transforment une combinaison de gaz en combustibles – existe, la plupart des sous-produits gazeux ne possèdent pas la bonne combinaison de molécules pour procéder à une fermentation gazeuse. Le dihydrogène, qui est en général nécessaire, est particulièrement difficile à obtenir en tant que sous-produits gazeux industriel. Pour combler ce besoin, LanzaTech Inc., basée dans l'Illinois, a développé des microbes brevetés

qui peuvent convertir les sous-produits gazeux en combustibles sans dihydrogène. Ce procédé révolutionnaire rend ainsi possible la fermentation gazeuse dans un plus grand nombre d'industries. Les bénéfices économiques résultant de la production de combustibles à partir de sous-produits gazeux existants sont significatifs. En outre, une ACV a montré que les combustibles produits grâce au procédé de LanzaTech permettent une réduction des émissions de gaz à effet de serre de 70% par rapport à des combustibles fossiles traditionnels.

Autre exemple des bénéfices de la chimie verte : la mousse de polystyrène, utilisée pour les emballages de viande et de volaille, ainsi que pour les emballages en restauration rapide. Il s'avère que les chlorofluorocarbones (CFC), des gaz à effet de serre qui ont un impact négatif sur la couche d'ozone et sur la qualité de l'air, sont nécessaires dans la production de polystyrène. Mais Dow Chemical Company a développé un procédé pour utiliser le CO_2, qui est un sous-produit industriel commun, abondant et facilement disponible, au lieu des CFC. Ce procédé de chimie verte utilise uniquement du CO_2 existant et aide ainsi à réduire la quantité de CO_2 au niveau mondial. Dow Chemical Company a breveté cette technologie avant d'en vendre les droits, créant une nouvelle source de revenus pour l'entreprise tout en préservant la qualité de l'air pour tous.

Dégrader le plastique

Aujourd'hui, la durée de dégradation du plastique est de 500 à 1000 ans. Dans le monde, 4 à 12 millions de tonnes de plastique sont déversés chaque jour dans nos océans. Le polyéthylène (PET), léger et robuste, est le plastique numéro un. Il est utilisé dans les bouteilles d'eau, les sacs, les packagings et autres emballages. L'inconvénient, c'est que le PET se dégrade difficilement à cause de sa structure moléculaire extrêmement stable et de sa résistance à la moisissure (après tout, il est conçu pour contenir des liquides). Heureusement, des chercheurs japonais ont découvert un micro-organisme capable de décomposer le PET et ont aussi identifié des enzymes capables de stimuler ces microbes afin de le décomposer encore plus vite.

A l'autre bout de la planète, en Californie, les chercheurs de Stanford espèrent, eux, fournir aux industriels un moyen de produire du plastique sans utiliser de pétrole. Le professeur Matthew Kanan et les chercheurs de son laboratoire ont élaboré une nouvelle manière de fabriquer du plastique à partir de dioxyde de carbone et de sous-produits industriels, tels que certains déchets issus de l'agriculture ou des matières industrielles non-utilisables autrement, comme les fibres issues de la production de jus de carotte, par exemple.

A l'avenir, la chimie verte sera un pilier important de l'économie circulaire puisqu'une utilisation des ressources naturelles sans gaspillage en est un de ses objectifs majeurs. Pour les non-initiés, la chimie verte peut paraître très technique, mais elle est aussi particulièrement avantageuse pour ceux qui sont prêts à y investir.

Source : hbrfrance.fr

AZF : 20 ans après, une catastrophe ancrée dans la mémoire collective !

Le 21 septembre 2001, 10 jours après les terribles attentats suicides perpétrés aux Etats-Unis, la France subissait la plus grave catastrophe industrielle d'après-guerre. L'explosion de l'usine AZF de Toulouse faisait 31 morts et plus de 2500 blessés, dont plusieurs centaines avec des séquelles à vie, ainsi que des dégâts matériels considérables.

Ce 21 septembre 2001, à 10h17, l'usine était détruite par l'explosion d'un stock de près de 300 tonnes de nitrate d'ammonium stockées dans le hangar 221. Mais 20 ans après, malgré 18 ans de procédures judiciaires et trois procès, les causes de ce drame ne sont toujours pas totalement élucidées. La thèse de l'accident et les « fautes caractérisées commises par maladresse et négligence » ont finalement été confirmées en 2017 et le directeur du site a été condamné à 15 mois d'emprisonnement avec sursis et 45 000 € d'amende. La société Grande Paroisse, filiale de Total, a, elle, écopé de 225 000 € d'amende.

La fermeture de l'usine AZF a été officiellement annoncée par Thierry DESMARETS, le PDF de TotalFinaElf, le 11 avril 2002. Par contre, la Société Nationale des Poudres et Explosives (SNPE) voisine d'AZF a repris son activité le 6 août de la même année.

L'histoire nous rappelle qu'une explosion avait déjà eu lieu dans la région Toulousaine un vendredi 21 septembre 1781 à 10h30. En effet, sept explosions se sont produites entre 1781 et 1840 dans un moulin à poudre.

Le risque industriel s'est installé petit à petit avec la population autour de ces sites à haut risque grâce à l'inconséquence des pouvoirs publics qui n'ont pas pris la mesure du danger en laissant s'urbaniser les zones proches des usines.

La loi du 30 juillet 2003, dite « loi Bachelot », du nom de l'ancienne ministre de l'écologie, a imposé de nouvelles règles d'urbanisation autour des sites les plus à risque. Cette loi a rendu obligatoire les « Plans de prévention des risques technologiques » (PPRT) autour de 670 sites « Seveso seuil haut », considérés comme les plus dangereux. Dans ces zones, on ne peut plus construire, mais des mesures d'expropriation peuvent également être prises.

Aujourd'hui, sur l'ancien site AZF, se trouvent un mémorial, mais également un pôle médical de recherche en cancérologie devenu symbole de « résilience » ainsi qu'une centrale photovoltaïque. Par contre, la zone du cratère est restée un terrain vague non dépollué.

Le mardi 21 septembre 2021 marque le 20ème anniversaire de la catastrophe de l'usine AZF. Les hommages se font une fois de plus en ordre dispersé, car des positions irréconciliables persistent entre les associations de victimes.

Le Maire de Toulouse a dévoilé à cette occasion un parcours mémoriel composé de neuf panneaux retraçant l'histoire de l'usine, son passé industriel, la catastrophe, ce qui s'en est suivi avec les procès et la nouvelle vie du site. Des ouvrages historiques, biographiques mais aussi photographiques ainsi que des documentaires ont vu le jour afin que ce chapitre de l'histoire de la ville rose ne tombe pas dans l'oubli.

M.U.

Continental Sarreguemines voit l'avenir en vert

L'usine Continental de Sarreguemines a un nouveau directeur, M. Bertrand Bogaert, depuis le 1er août 2021. Celui-ci fait le point de la situation.

L'usine est le premier employeur de la zone industrielle de Sarreguemines avec près de 1500 salariés, et la plus grande unité de production en France avec une moyenne de 30 000 pneus par jour. En février dernier, elle produisait son 300 millionième pneu.

La crise de la Covid-19 a toutefois freiné l'élan, tout comme la pénurie des composants électroniques, la chute des ventes de voitures et l'arrêt de plusieurs constructeurs automobiles. L'usine a perdu 20 % de sa production annuelle en 2020 et a produit 7,6 millions d'exemplaires pour 9,5 en 2019. La situation devrait s'améliorer progressivement en 2021 avec une prévision de 8 millions, mais sans réelle visibilité sur les volumes à venir.

La masse salariale a tout de même pu être maintenue grâce à des ajustements permanents et une organisation du travail adaptée à la situation. Un accord d'activité partielle a été signé dans le cadre de la Covid. Celui-ci garantit l'emploi, maintient la flexibilité, permet de remplacer les partants par des embauches en CDI et favorise la formation en alternance.

Dans les années à venir des chantiers devront être menés pour garantir la pérennité du site en négociant habilement le virage de l'électromobilité dans l'automobile, la mise en œuvre de nouvelles technologies et la prise en compte du processus de digitalisation. Cette évolution nécessite l'évolution des compétences des salariés.

L'usine a pour objectif de développer le pneu vert à basse résistance au roulement, plus silencieux, qui réduira la consommation d'énergie. Ceci est une nécessité pour aller de pair avec le développement des véhicules électriques et leur autonomie.

Le directeur de Continental Sarreguemines assure que les objectifs ont toutes les chances d'être tenus : « *pour y arriver, nous avons une usine performante, un personnel qualifié et bien formé, des équipements solides* ».

Source : le Républicain Lorrain

M.U.

Plateforme chimique de Carling/Saint-Avold : Une révolution en marche

Le site chimique de Carling/Saint-Avold est devant une profonde transformation. Il est en constante mutation depuis plusieurs années et ne se résume plus à une seule société mais à des partenaires qui œuvrent ensemble pour la transition écologique.

En premier lieu, la centrale Emile-Huchet doit fermer sa tranche charbon en mars 2022 sur décision gouvernementale, mais tout doit être fait afin qu'elle ne finisse pas en friche. Son exploitation doit être pérennisée au travers de nouveaux projets. L'objectif est que 100 % des salariés de la centrale aient une solution.

Le projet ReSolute est une première étape avec l'installation de Circa, une usine de chimie décarbonée, dont les travaux débuteront dans quelques mois.

La construction d'une chaudière biomasse (vapeur et chaleur renouvelable), une station de traitement des effluents et un projet de production d'hydrogène renouvelable sont aussi programmés. Une réflexion est également menée quant à un projet de parc photovoltaïque.

Le paysage va subir des modifications conséquentes avec le démontage des tours de refroidissement. La page charbon va se refermer et le but est d'aller vers une production d'énergie verte.

Le groupe industriel Chemesis regroupe l'ensemble de la plateforme chimique où se côtoient Arkema, TotalEnergies et GazelEnergie auxquels se joignent d'autres experts dans leurs domaines respectifs.

On peut citer Métex Noovista, devenue une unité de production dans la chimie verte, inaugurée récemment et qui emploie une cinquantaine de personnes. Elle produit du propanédiol (PDO) dans le domaine de la cosmétique et un acide organique butyrique (AB) pour l'alimentation animale.

Une nouvelle usine débutera son exploitation au premier semestre 2022. Il s'agit d'Afyren-Neoxy, une bioraffinerie où travailleront une soixantaine de salariés.

Effectivement, une révolution est en marche et elle ne s'arrêtera pas en si bon chemin !

Source : le Républicain Lorrain

M.U.

Augmentation automatique du Smic

Le Smic augmente de 35 € bruts par mois à compter du 1er octobre en raison d'une hausse de l'inflation (2,2 %). Actuellement à 1 554,58 € (brut mensuel) pour un temps plein, le Smic sera porté à 1 589,47 €. Le Smic horaire brut passera de 10,25 € à 10,48 €.

Revalorisation des APL

Les aides personnalisées au logement augmentent de 0,42 %. S'il s'agit de la première hausse depuis des années, cette revalorisation ne devrait pas changer la vie des bénéficiaires. Par exemple, une personne qui reçoit 150 € d'APL aujourd'hui verra ce montant augmenter de 63 centimes.

Taxe d'habitation 2021

Alors que la taxe d'habitation sur la résidence principale a été totalement supprimée, l'an dernier, pour 80 % des contribuables, cette année, c'est au tour des 20 % restants de profiter de l'exonération progressive.

Ils sont exemptés à hauteur de 30 %, peu importe leur niveau de revenus. Ce dégrèvement figure automatiquement sur les avis d'imposition envoyés par le fisc courant octobre. Vous n'aurez pas besoin d'en demander l'application.

Chèque énergie : les conditions pour bénéficier de l'aide

Face à la montée des prix du gaz et de l'électricité notamment, le gouvernement a annoncé le versement d'une aide exceptionnelle de 100 € aux 5,8 millions de bénéficiaires de la campagne du chèque énergie 2021. Ce bonus supplémentaire sera envoyé automatiquement en décembre prochain.

En fonction du revenu fiscal de référence et du nombre de personnes composant le foyer, le montant du chèque énergie peut varier entre 48 et 277 €, auxquels les 100 € annoncés seront ajoutés.

Depuis le 1er janvier 2021, le plafond de ressources à ne pas dépasser pour bénéficier du chèque énergie, qui a été rehaussé de 100 €, s'élève désormais à 10 800 € pour une personne seule.

Le chèque énergie est envoyé automatiquement par voie postale aux personnes éligibles. Il est alors valable pendant un an, en général jusqu'au 31 mars de l'année suivante (la date de validité est mentionnée sur le chèque).

Electricité / Gaz : le gouvernement revoit sa copie

Le 30 septembre, le Premier ministre Jean Castex a annoncé le gel des tarifs de l'énergie pour l'hiver 2021-2022. Pour en arriver là, le gouvernement va bloquer la hausse du tarif réglementé du gaz, après une flambée de 12,6 % le 1er octobre, puis plafonner à 4 % la hausse de l'électricité prévue en février prochain, en jouant sur une des taxes prélevées sur la facture des Français (taxe intérieure sur la consommation finale d'électricité).

Dans le détail, les particuliers paieront bien leur gaz au prix du marché, mais la hausse sera lissée sur 12 à 18 mois. Quant à l'électricité, il s'agit bien d'un cadeau, puisque l'effacement de la hausse prévue du tarif réglementé (+12 % initialement attendu) sera supportée par l'État.

Les associations de consommateurs considèrent que ces mesures sont insuffisantes, et demandent une baisse de la TVA sur la consommation de gaz et d'électricité, pour passer cette taxe de 20 % à 5,5 %.

Extension du passe sanitaire aux ados

Ce qui change dès le 30 septembre : les mineurs âgés d'au moins 12 ans et deux mois doivent présenter un passe sanitaire valide pour accéder aux lieux où il est exigé (train, cinéma, piscine...).

Santé, aide à domicile : revalorisations

Plus de 500.000 agents de la fonction publique hospitalière vont bénéficier d'une revalorisation de leurs grilles de salaires, dans le cadre du Ségur de la santé: infirmières, aides-soignantes, cadres de santé, auxiliaires de puériculture, manipulateurs radio, masseurs-kinés...

Par ailleurs, l'augmentation générale de 183 € net par mois sera élargie à 18.500 autres soignants du secteur social et médico-social, relevant de la fonction publique mais dont les structures ne sont pas rattachées à un hôpital ou un Ehpad.

En outre, 209.000 aides à domicile du secteur associatif intervenant chez les personnes âgées et handicapées bénéficient d'une hausse salariale de 13 % à 15 %. En revanche les 160.000 employés du privé en sont privés, ce qui fait craindre un départ massif de ces salariés.

Ce coup de pouce salarial ne va pas entraîner d'augmentation du reste à charge pour les usagers en situation de handicap ou âgés, car il sera pris en charge par les départements, compensés partiellement par l'État.

Fin de la gratuité des tests

Dès le 15 octobre, les tests PCR et antiCovid dits de «confort» ne seront plus remboursés par l'Assurance maladie.

les prix des tests de dépistage Covid payants sont fixés à 44 € (43,89 exactement) pour les PCR et 22 € pour les antigéniques en laboratoires. Les tests antigéniques, réalisés en pharmacie, coûteront 25 € et jusqu'à 30 € le week-end.

Quant aux autotests, ils ne seront également plus gratuits et seront vendus 5,20 €.

Les tests resteront gratuits pour les mineurs, les jeunes majeurs encore au lycée, les majeurs vaccinés et les non-vaccinés disposant d'une ordonnance. L'ordonnance devra dater de moins de 48 heures, les prescriptions par mail après une télé consultation seront acceptées.

Enfin, les tests des personnes devant subir une intervention chirurgicale seront toujours pris en charge.

Revalorisation des retraites complémentaires du privé

Le montant des retraites complémentaires Agirc et Arrco est revalorisé de 1 % à compter du 1er novembre 2021.

Les partenaires sociaux, gestionnaires du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, ont arrêté la nouvelle valeur de service du point Agirc-Arrco qui passe au 1er novembre 2021 à 1,2841 €. En 2020, son montant était resté identique à celui de 2019 (1,2714 €).

Le montant annuel de la retraite complémentaire dont bénéficient les anciens salariés du privé se calcule en multipliant le nombre de points acquis au cours de la carrière par la valeur du point.

La valeur de service du point est indexée au moins sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac (estimée à 1,5 % pour l'année 2021), mais compte-tenu de la situation dégradée des comptes du régime Agirc-Arrco et du contexte économique exceptionnel, le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco a décidé d'appliquer un écart de 0,5 point inférieur au dernier taux prévisionnel d'inflation fourni par l'INSEE et de revaloriser la valeur du point de 1 % au 1er novembre 2021.

Régime de sortie de crise sanitaire : jusqu'à quand ?

Le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire, mis en place par la loi du 31 mai 2021, du 2 juin au 30 septembre 2021, est prolongé jusqu'au 15 novembre 2021 par la loi relative à la gestion de la crise sanitaire parue au Journal officiel le 6 août 2021. Jusqu'au 15 novembre 2021, le gouvernement peut prendre certaines mesures pour limiter les déplacements ou les accès à certains établissements. Durant cette période transitoire un passe sanitaire peut être imposé.

Sources : leparticulier.fr

MUTUELLES

Les choses bougent au rayon des complémentaires santé. Une petite mise au point s'impose.

En cas de licenciement, peut-on garder sa mutuelle d'entreprise ?

Oui, excepté si l'on est licencié pour faute lourde, et à condition d'avoir des droits ouverts au chômage.

On conserve alors automatiquement et sans frais les garanties de sa mutuelle, mais pour un temps seulement. Cette prolongation, appelée « portabilité des garanties », s'aligne sur la durée du contrat de travail ou sur l'indemnisation par Pôle emploi. Par exemple, un contrat de 6 mois donne droit à 6 mois de prolongation.

Si l'on détient un contrat famille, les garanties restent acquises aux ayants droit selon les mêmes conditions.

A savoir : La portabilité est limitée à 12 mois, même si l'on est resté vingt ans dans une entreprise ou si l'on bénéficie de 24 mois d'allocations chômage. A l'issue des 12 mois, on peut maintenir son contrat à titre individuel, moyennant une cotisation recalculée et donc, souvent, plus onéreuse.

Que se passe-t-il quand on part à la retraite ?

On peut garder la mutuelle de son entreprise, mais, dans ce cas, la portabilité n'existe pas. Deux mois avant la fin du contrat, la mutuelle avertit le salarié que ses garanties cesseront le jour de son départ et lui indique le montant de sa nouvelle cotisation.

Les tarifs sont plafonnés par la loi et ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % à ceux des salariés actifs. L'augmentation doit s'étaler sur trois ans.

A savoir : L'assureur est obligé de poursuivre le contrat pour le seul salarié s'il le demande. Pour les ayants droit (contrat famille, par exemple), il n'a aucune obligation.

En cas de changement de mutuelle, laquelle couvre les frais médicaux remboursés tardivement par la Sécu ?

Les soins effectués avant la date de résiliation sont remboursés par la mutuelle santé alors en vigueur, même si le remboursement de la Caisse d'assurance maladie vous parvient trois mois après la résiliation.

A savoir : Depuis le 1er décembre 2020, le nouvel assureur doit gérer la résiliation de l'ancien contrat de mutuelle pour éviter que l'assuré se retrouve sans couverture le temps du changement. Mais, attention, cela ne supprime pas un éventuel délai de carence (période pendant laquelle certains soins, comme une opération des yeux, ne sont pas remboursés).

J'ai oublié de signaler mon asthme à ma mutuelle. Qu'est-ce que je risque ?

Au titre des contrats solidaires et responsables respectant des conditions définies par la loi, comme l'absence de sélection médicale et de tarification selon l'état de santé B, les questionnaires médicaux sont de plus en plus rares.

Cependant, quand on souscrit une complémentaire santé, il faut déclarer la ou les maladies dont on souffre, car, en cas d'omission ou de fausse déclaration, on peut perdre le bénéfice de ces garanties *.

A savoir : On n'a aucune obligation de prévenir sa mutuelle si la maladie est diagnostiquée postérieurement à l'adhésion. Ainsi, aucune résiliation ni augmentation de cotisation ne pourront survenir au motif que le risque devient plus important.

*Art L 22 1-1 4 du code de la mutualité.

Source : Revue AVANTAGE

Tourisme spatial : le plaisir de quelques-uns pollue notre planète à tous !

J'ai lu récemment un article détaillant les coûts du tourisme spatial, ce nouveau loisir de riches épris d'évasion extraterrestre.

Par coûts on entend bien sûr le prix d'un vol, qu'il soit parabolique, orbital, suborbital, voire vers la station internationale ou autour de la lune, mais aussi les conséquences pour la planète des tonnes de CO2, de suies et produits chimiques divers et variés envoyés dans l'atmosphère au décollage.

Ces chiffres donnent le vertige, comparés à ce que représentent les besoins humains quotidiens pour se déplacer en voiture.

Je donnerai comme exemple la fusée Falcon 9 et ses 119 tonnes de kérosène raffiné utilisées pour arracher le vaisseau à l'attraction terrestre, qui dégage au décollage une énergie comparable à celle de l'explosion qui a ravagé le port de Beyrouth et une partie de la ville. Le vol complet avec récupération de la capsule habitée en mer, émettra 1 150 tonnes de CO2, ce qui représente 638 ans d'émission d'une voiture moyenne qui parcourt 15 000 km par an.

Ceci n'est qu'un exemple et l'on peut imaginer les dégâts que causerait le tourisme spatial s'il était démocratisé et non plus réservé à une élite avide de sensations fortes et de toute-puissance.

L'impact sur la biosphère terrestre est loin d'être négligeable et ne fait que rajouter aux graves dérèglements causés par l'activité humaine.

Sans vouloir stigmatiser les 1 % les plus riches, ils seraient responsables de deux fois plus d'émissions de CO2 que la moitié la plus pauvre de l'humanité.

La lutte contre le réchauffement climatique est le «grand défi» du 21ème siècle et toutes les forces économiques devraient se lancer ensemble dans la bataille. Nous avons un but commun, préserver notre habitat, la terre, pour nous et les générations futures, car nous n'en avons hélas pas d'autre.

Il faut arrêter de rêver la tête dans les étoiles et regarder la réalité en face, la maison brûle et toutes les catastrophes naturelles que nous subissons, pandémie comprise, nous le rappellent.

Si nous ne réagissons pas vite, ce n'est pas le tourisme spatial qui nous sauvera !

M.U.

Brève...

Auchan inaugure son premier magasin sans caisse

Le rendez-vous est à Croix dans le Nord, pas loin de Lille, sur le campus de l'école de commerce de l'EDHEC. On y trouve désormais un petit magasin de 40m² totalement automatisé et bourré de technologie.

Le principe : vous téléchargez une application dédiée, vous mettez votre numéro de téléphone, votre moyen de paiement, et vous recevez un QR code à scanner qui va vous permettre d'ouvrir la porte du magasin... Ensuite vous faites vos courses, et c'est tout. Pas besoin de scanner les produits ou de payer à une borne...

Attention, ce n'est pas gratuit pour autant : en sortant vous êtes bien débité sur votre carte de crédit, vous recevez d'ailleurs votre ticket de caisse sur votre smartphone, mais sans avoir sorti votre portefeuille.

Ça marche grâce à des capteurs placés partout dans le magasin. C'est un système de reconnaissance des articles et des mouvements, couplé à une balance virtuelle. Ça permet de savoir quels produits sont pris par quel client et en quelle quantité. La technologie vient d'une start up chinoise, Cloudpick.

Ça existe déjà aux Etats-Unis...

C'est totalement calqué sur les magasins Amazon GO qui poussent comme des champignons aux Etats Unis, jusque dans le nom puisque la boutique sans caisse d'Auchan s'appelle... Auchan GO.

Quid de la protection des données ? Pour le groupe Auchan, les données des clients sont bien sécurisées. Auchan et l'Edhec ont travaillé en lien avec la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) pour garantir le respect des données et la protection des images. On peut penser quand même que le système permettra au minimum des offres et des pubs ciblées...

Ici, on est sur un campus, la clientèle ciblée est jeune, branchée high tech. Le magasin est accessible 24h/24, avec près de 500 produits du quotidien. On comprend bien que c'est un test, avant d'être généralisé, en tout cas pour des superettes de proximité.

L'idée n'est pas non plus de supprimer les caisses partout dans tous les magasins. Mais clairement on va vers de plus en plus d'automatisation, de plus en plus de déshumanisation aussi...

Source : rmc.bfmtv.com

L'emploi des seniors L'accompagnement des aidants : des sujets plus que jamais d'actualité

La cohabitation intergénérationnelle dans les entreprises est une conséquence de l'allongement de l'espérance de vie ainsi que des récentes réformes des retraites. L'emploi des jeunes ne doit pas pénaliser les seniors et leur maintien dans l'entreprise. Or, face à la crise que nous traversons, les entreprises sont tentées de favoriser les départs en pré-retraite.

La CFTC, pour sa part, met l'accent sur la nécessité de promouvoir la formation continue des seniors, afin qu'ils puissent faire face avec compétence aux mutations technologiques qui s'accélèrent. L'accès à la formation doit leur être facilité faute de voir leurs compétences rapidement dépassées sur le marché du travail.

Les entreprises peuvent aussi développer le mécénat de compétences. La CFTC souhaite promouvoir l'emploi à temps partagé en faveur d'activités de bénévolat ou relatives à l'économie sociale et solidaire. Le principe est simple : partager son temps entre son emploi et une association tout en restant rémunéré à 100% par son entreprise. Les entreprises ont à préparer le passage à la retraite en évitant le passage brutal de la « pleine » activité à la « pleine » retraite.

En ce qui concerne la situation des aidants, particulièrement sollicités lors du premier confinement, elle n'est que très peu prise en compte dans le cadre de leur travail salarié. Seuls quelques grands groupes ont mené des expérimentations et signé des accords.

La CFTC a produit une contribution pour repenser la prise en charge de la perte d'autonomie et l'aide aux aidants. Chacun doit prendre sa part : Etat, collectivités locales, associations, entreprises, pour repérer, prévenir et accompagner les aidants. Les entreprises peuvent former les salariés aidants pour leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à leur engagement, et sont tenues d'adapter leur organisation du travail pour veiller à la santé des salariés aidants. Le télétravail à cet égard est un puissant levier de conciliation des temps de vie.

Source : cftc.fr

M.U.

En France, les salariés quittent particulièrement tôt le monde de l'entreprise. À 60,8 ans en moyenne, bien plus tôt qu'en Espagne (61,7 ans), ou qu'en Allemagne (63,8) ou bien encore en Suède, où les salariés prennent en moyenne leur retraite à 65,9 ans. La faute à toutes ces pré-retraites, ces plans de départs volontaires, ces ruptures conventionnelles collectives, qui visent essentiellement les plus âgés des salariés, dans les grandes entreprises notamment.

Avec un taux d'emploi des 60-64 ans d'environ 33 %, la France fait partie des pires élèves de l'OCDE. On note pourtant une amélioration pour la tranche des 55-60 ans. Dans l'état actuel des choses, les seniors qui perdent leur emploi ont très peu de chance d'en retrouver un.

La volonté des Gouvernements successifs de repousser l'âge légal de la retraite aura pour effet de mettre au chômage des seniors qui ne retrouveront pas d'emploi et n'auront pas encore l'âge de prendre leur retraite.

Le Gouvernement, dans le cadre de la future réforme des retraites, sait qu'il doit améliorer le taux d'emploi des seniors et les conditions de leur maintien en poste. Il s'agit là d'un impératif sans lequel repousser l'âge légal de départ à la retraite serait désastreux et source de déclassement et d'appauvrissement pour cette catégorie de salariés.

La France compte 11 millions d'aidants familiaux, dont plus de la moitié travaillent et rencontrent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée.

« Il faut prendre soin de ceux qui prennent soin ! »

Le Groupe La Poste a ainsi ouvert en 2016 un «guichet des aidants» dont l'objectif est de guider les collaborateurs concernés dans certaines démarches administratives, voire leur permettre d'obtenir un « certificat d'aidant » qui ouvre de nouveaux droits comme des chèques emploi service ou des jours de congés supplémentaires.

Ce système fonctionne très bien. La Poste compte 3600 détenteurs de ce certificat et enregistre un volume d'appels au guichet des aidants en hausse permanente, avec 9 629 sollicitations reçues pour toute l'année 2020.

Selon le dernier « Baromètre des aidants » publié par la société d'études BVA en 2020, un adulte sur quatre déclare apporter bénévolement de l'aide à un proche en situation de handicap ou de dépendance. Or, pour près de six cas sur dix, ces personnes ont un emploi. Parmi eux, 40 % déplorent un impact négatif sur leur vie professionnelle.

Aussi, les employeurs ont tout intérêt à prendre cette situation en compte car toute aide permet de réduire la fatigue et l'absentéisme de ces salariés.

Source : francetvinfo.fr
Leparisien.fr

M.U.

OUGANDA : Les syndicats font campagne pour être reconnus dans les usines de textile et de confection appartenant à des Chinois

Après avoir recruté et organisé syndicalement la plupart des travailleurs et travailleuses dans les usines de textile et de confection appartenant à des Chinois à Mbalala Mukono, le Syndicat du textile, de la confection, du cuir et des branches connexes d'Ouganda (UTGLAWU) est scandalisé par le refus persistant des employeurs de le reconnaître, en violation du droit du travail ougandais.

Les propriétaires d'usines refusent de signer des accords de reconnaissance à des fins de négociation collective, comme l'exige la loi lorsqu'un syndicat représente plus de 50 % des travailleurs et travailleuses d'un site. Selon le Conseil national de coordination d'IndustriALL en Ouganda (INCCU), composé des affiliés d'IndustriALL dans le pays, des usines, parmi lesquelles Bode, Euro Vision, Fine Spinners, Jinguo, Sunbelt Textile Company, Tonyong, Unistar et Wilima, opposent une fin de non-recevoir aux courriers du Ministère du Genre, du Travail et du Développement social leur ordonnant de reconnaître l'UTGLAWU.

Pour faire pression en faveur de la reconnaissance, les syndicats mènent des campagnes conjointes dans le cadre du Projet de développement syndical en Afrique de l'Est, soutenu par l'Agence danoise de développement syndical (DTDA) et la Société norvégienne des professionnels techniques et scientifiques diplômés (TEKNA). Les syndicats ont rencontré le Ministère du travail le 30 septembre pour revendiquer que le gouvernement fasse appliquer la réglementation du travail et que le tribunal du travail accélère les procédures. Ils prévoient en outre de rencontrer le Ministre d'État pour le travail, Charles Okello Engola.

« Nous apprécions les efforts du gouvernement qui n'a pas hésité à ordonner aux employeurs de reconnaître le syndicat. Malgré les défis posés par la Covid-19, le nombre d'employeurs qui licencient des travailleurs et travailleuses sans en informer le Ministère du Travail est en augmentation, alors qu'ils bénéficient de mesures de relance de la part du gouvernement. D'autres employeurs entravent les efforts du syndicat pour collecter les cotisations de ses membres.

Quoi qu'il en soit, nous demandons au gouvernement d'organiser une réunion avec les employeurs chinois qui ne respectent pas les règles, dont certains prétendent ne pas comprendre l'anglais, afin de leur donner une chance de répondre à nos revendications avant que nous n'engagions une action en justice. Les employeurs doivent

respecter le syndicat, ainsi que les droits fondamentaux et constitutionnels des travailleurs et travailleuses, » ont écrit les syndicats dans une déclaration.

Paule France Ndessomin, Secrétaire régionale d'IndustriALL pour l'Afrique sub-saharienne, a pour sa part déclaré :

« Les propriétaires d'usines de textile et de confection en Ouganda doivent entériner les normes de travail nationales et internationales en reconnaissant le syndicat. Nous soutenons la campagne menée par les syndicats ougandais pour le respect des droits des syndicats et des travailleurs. »

Les syndicats qui participent à la campagne de soutien à UTGLAWU sont le Syndicat des imprimeurs, du papier, des polyfibres et des travailleurs assimilés (UPPAWU), le Syndicat ougandais des travailleurs de la chimie, du pétrole et des branches connexes (UCPAWU), le Syndicat national des employés de bureau, commerciaux, professionnels et techniques (NUCCPTE) ainsi que le Syndicat ougandais des travailleurs de l'hôtellerie, du tourisme, des supermarchés et des branches connexes. (HTS-U).

Actuellement, le secteur de la confection est dominé par des petites et moyennes entreprises. Selon le dernier Plan national de développement du pays, l'Ouganda vise à augmenter la production de coton ainsi que sa valorisation locale et à créer plus de 50.000 nouveaux emplois tout au long de la chaîne de valeur allant du coton aux vêtements.

Source : Industrial Global Union

La réunion d'experts de l'OIT adopte le tout premier recueil de directives pratiques pour l'industrie du textile et de la confection

Après une semaine de négociations entre les gouvernements, les employeurs et les syndicats, plus de 60 millions de travailleurs et travailleuses de l'industrie du textile et de la confection dans le monde vont désormais bénéficier d'un nouveau recueil de directives pratiques portant sur un cadre concret pour améliorer la santé et la sécurité.

Ce Recueil de directives pratiques de l'OIT, adopté le 8 octobre, est le premier destiné aux industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure. Le recueil indique comment les gouvernements, les employeurs et les travailleurs peuvent améliorer la sécurité et la santé des plus de 60 millions de travailleurs et travailleuses de ces industries.

« Il s'agit d'un acquis important puisque les recueils de directives pratiques de l'OIT sont des outils de référence qui énoncent des principes à prendre en compte dans la conception et la mise en œuvre des politiques, stratégies, programmes, législations, mesures administratives et mécanismes de dialogue social du secteur, » a indiqué Christina Hajagos-Clausen, Directrice d'IndustriALL pour le textile et la confection.

Fondé sur les normes internationales du travail et d'autres codes de pratique sectoriels, le recueil fournit des conseils complets et pratiques sur la manière d'éliminer, de réduire et de contrôler tous les dangers et risques majeurs dans ces secteurs. Cela inclut les substances chimiques, les risques ergonomiques et physiques, les outils, les machines et les équipements, ainsi que la sécurité des bâtiments et en matière d'incendie.

« Nous voulons nous assurer que la tragédie du Rana Plaza ne se reproduira plus jamais. Si tout le monde s'engage à traduire les dispositions de ce recueil en actions, nous pourrons faire en sorte qu'aucun travailleur, aucune travailleuse, au Bangladesh ou dans tout autre pays, n'ait plus jamais à risquer sa vie dans une usine de confection, » a déclaré Kamrul Anam, Vice-président du groupe des travailleurs à la réunion et Président de la Ligue des travailleurs du textile et de la confection du Bangladesh (BTGWL), affiliée à IndustriALL.

La délégation des travailleurs était également composée de Manuel Alejandro González Muiño (CCOO/Espagne), Peter Frövén (IFM/Suède), Botayeb Bouchkhachakh (CDT/Maroc), Dr. Lilanie Daschner (SACWTU/Afrique du Sud), Athit Kong (CCAWDU/Cambodge) et Leonardo

Nelcino da Silva (CNTVCUT/Brésil) et soutenue par le conseiller en SST Rory O'Neill, de la CSI ainsi que Cristian Valero, du Bureau régional d'IndustriALL pour l'Amérique du Sud.

Le Recueil entrera en vigueur après son approbation par le Conseil d'Administration de l'OIT en mars.

Les industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure ont été frappées de plein fouet par la crise de Covid-19. Des milliers d'entreprises ont dû arrêter leur production et des millions de travailleurs et travailleuses ont perdu leurs moyens de subsistance pendant des périodes plus ou moins longues et beaucoup sont toujours sans emploi.

L'Accord a été renouvelé en septembre, élargissant sa couverture à la santé et à la sécurité en général et non plus seulement à la sécurité des bâtiments et en matière d'incendie. L'Accord international sur la santé et la sécurité dans le secteur du textile et de la confection préserve et fait progresser les éléments fondamentaux qui ont fait le succès de l'Accord, notamment : le respect de la liberté syndicale ; la gouvernance partagée entre les travailleurs et les enseignes ; un haut niveau de transparence ; des formations pour les comités de sécurité ainsi qu'un programme de sensibilisation des travailleurs et travailleuses et un mécanisme crédible et indépendant pour le dépôt de plaintes.

Plus de 135 enseignes et détaillants de stature mondiale ont signé le nouvel accord.

Source : Industrial Global Union

Loi Montagne 2021 : Tout savoir sur la nouvelle réglementation

Suite au décret d'application n°2020-1264 publié au Journal Officiel du 16 octobre 2020, les préfets des 48 départements « de montagne » ont le pouvoir de rendre obligatoire l'équipement des véhicules avec des pneus hiver, des chaînes ou des chaussettes.

En effet, afin de limiter les embouteillages sur les routes dans les régions montagneuses mais aussi d'améliorer la sécurité des usagers, il faudra équiper sa voiture de pneus hiver ou de chaînes en période hivernale dans certaines communes. Le non-respect de cette loi pourra entraîner des sanctions non négligeables.

Dès 2021, les pneus hiver ou les chaînes seront obligatoires

Le décret entrera en vigueur le 1er novembre 2021 et sera applicable pour chaque période hivernale (du 1er novembre au 31 mars).

- Les pneus M+S (Mud&Snow) seront tolérés jusqu'au 1er novembre 2024.
- Les pneus 3PMSF (3 Peak Mountain Snow Flake) seront obligatoires à partir du 1er novembre 2024 (fin de période transitoire).

Une période de transition de 3 ans est accordée aux pneus M+S seuls, soit jusqu'au 1er novembre 2024. Au-delà, tous les véhicules concernés circulant dans les communes désignées par les préfets des 48 départements devront être équipés de pneus 3PMSF.

Le symbole 3PMSF (3 Peak Mountain Snow Flake) est facilement reconnaissable : un flocon entouré par 3 pics montagneux (et toujours accompagné du logo M+S). Le marquage 3PMSF est délivré par un laboratoire certifié, ce qui garantit un niveau optimal de performances et de sécurité sur neige.

Quel type de pneus choisir ?

HIVER DOUX
Pluie & neige occasionnelle

HIVER RIGOUREUX
Neige fréquente & verglas

Où faut-il s'équiper de pneus adaptés ?

Près d'un département sur deux sera concerné !

En effet, 48 départements français devront appliquer cette nouvelle loi Montagne. Cependant, la liste précise des communes concernées est soumise à décision préfectorale.

Les départements concernés sont :

Ain, Allier, Alpes de Haute Provence, Hautes Alpes, Alpes Maritimes, Ardèche, Ariège, Aude, Aveyron, Cantal, Corrèze, Côte d'Or, Creuse, Doubs, Drôme, Gard, Haute Garonne, Hérault, Isère, Jura, Loire, Haute Loire, Lot, Lozère, Meurthe et Moselle, Moselle, Nièvre, Puy de Dôme, Pyrénées Atlantiques, Hautes Pyrénées, Pyrénées Orientales, Bas Rhin, Haut Rhin, Rhône, Haute Saône, Saône et Loire, Savoie, Haute Savoie, Tarn, Tarn et Garonne, Var, Vaucluse, Haute Vienne, Vosges, Yonne, Territoire de Belfort, Corse du Sud et Haute Corse.

Les véhicules concernés

La liste des véhicules concernés par la Loi Montagne est la suivante :

- Pour les véhicules légers, utilitaires et camping-cars (M1 et N1) : Obligation de monter 4 pneus hiver OU de détenir des dispositifs antidérapants amovibles (chaînes/chaussettes) permettant d'équiper 2 roues motrices.
- Pour les autocars, autobus et poids lourd sans remorque ni semi-remorques (M2 & M3 et N2 & N3 sans remorque ni semi-remorque) : Obligation de monter des pneus hiver sur au moins 2 roues directrices et 2 roues motrices OU de détenir des chaînes permettant d'équiper 2 roues motrices.
- Pour les poids lourds avec remorque ou semi-remorque (N2 &N3) : Obligation de détenir des chaînes permettant d'équiper au moins 2 roues motrices.

La sanction encourue pour non respect

Le non-respect de cette loi peut entraîner des sanctions : 135 € d'amende et le risque d'immobilisation du véhicule. Une tolérance sera toutefois pratiquée cet hiver.

Bio : Vrai ou Faux !

Le bio véhicule beaucoup d'idées reçues. Manger bio coûte cher, le bio = zéro additif et zéro pesticide… Toutes ces certitudes méritent qu'on y regarde de plus près. Un grand ménage s'impose.

Faisons un point sur le bio. Il a le vent en poupe et de nombreux Français en consomment régulièrement, voire quotidiennement. Selon certaines études, plus de 7 Français sur 10 déclarent en consommer tous les mois et plus de 3 sur 10 toutes les semaines. Manger bio est devenu un mode vie. Mais savons-nous pour autant ce qu'est l'agriculture biologique et ce que contiennent les aliments certifiés bio ? Fraisons le point !

Les fruits et légumes bio sont plus chers

VRAI

Se nourrir bio est Indéniablement plus cher. Selon différentes enquêtes menées en 2020, le tarif pour les fruits et légumes bio est en moyenne de 44 % plus élevé que pour les équivalents non bio. Il en va de même pour les produits transformés tels que les plats végétariens ou les raviolis au bœuf qui sont jusqu'à deux fois plus chers.

On peut se demander d'où vient ce surcoût ?

Les producteurs de bio ont l'interdiction d'utiliser des pesticides de synthèse ce qui rend la culture bio plus difficile à maîtriser et engendre un besoin accru en main-d'œuvre qu'il faudra rémunérer. Les rendements des cultures sont plus faibles et la culture bio représente un risque pour le producteur qui se répercute forcément sur le prix de vente aux consommateurs. D'autre part, la certification en agriculture biologique obligatoire est payante. En effet, pour commercialiser des produits bio, tout producteur, conditionneur ou distributeur doit obtenir cette certification.

Il est donc logique que le bio soit plus cher. D'une marque à l'autre, un même produit bio peut coûter du simple au double à qualité équivalente.

Les plats préparés bio ne contiennent pas d'additifs

FAUX

La réglementation veut que les plats préparés, les boissons ainsi que les produits transformés bio ne contiennent pas de colorants et arômes chimiques de synthèse, ni d'exhausteurs de goût. Mais une cinquantaine d'additifs restent autorisés, comparés aux plus de 300 pour les produits conventionnels. Toutefois, ces additifs sont en majorité d'origine agricole ou naturelle et ne sont autorisés que dans la mesure où ils sont indispensables à la préparation ou à la conservation de certains aliments transformés.

On peut citer en exemple le méthylcellulose (E461) employé comme épaississant qui peut être remplacé par de la farine de graines de carouble (E410) et la gomme de guar (E412) issues de graines de plantes légumineuses.

L'utilisation des pesticides en agriculture biologique est interdite

FAUX

Dans l'agriculture bio, il est interdit d'utiliser des pesticides et engrais chimiques de synthèse. Seule l'utilisation de substances issues ou dérivées de substances naturelles est possible. Or, même certains produits autorisés posent question. C'est le cas de la bouillie bordelaise, contenant du sulfate de cuivre obtenu de façon industrielle. En effet, le cuivre est un métal lourd qui s'accumule dans le sol et ne se dégrade pas.

Les professionnels du bio, malgré tous les efforts fournis pour protéger leur production, ne peuvent pas garantir l'absence totale de résidus de pesticides chimiques de synthèse, du fait des polluants présents dans l'environnement et de la faible proportion de terres agricoles consacrées au bio. Toutefois, les traces de pesticides détectées sont toute inférieures aux limites maximales de résidus (LMR) fixées par la réglementation européenne. Chose rassurante, le dernier rapport de l'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA), 85 % des produits bio se sont révélés exempts de résidus quantifiables, contre 58 % pour les produits non biologiques.

Tous les aliments, transformés ou pas, peuvent obtenir la certification bio

FAUX

Le cahier des charges à respecter de la production à la transformation est strictement contrôlé. Un poisson sauvage ou un sanglier chassé ne peuvent pas être certifiés bio, car leurs conditions de production sont impossibles à contrôler.

Ce qu'il faut savoir :

L'eau, ne relevant pas de la production agricole, ne peut être certifiée bio. Certaines marques font du « greenwashing » ou éco blanchiment afin de donner à la marque une image « verte ». Le foie gras ne sera pas certifié bio, car le gavage est interdit en bio.

Le logo AB et le logo bio européen (l'eurofeuille) apportent les mêmes garanties

VRAI

Le label Agriculture Biologique (AB) est un signe officiel français d'identification de la qualité et de l'origine. Les produits certifiés AB respectent un cahier des charges européen qui oblige à ne pas utiliser de produits chimiques de synthèse et d'OGM. La pratique du compostage et le recyclage des matières organiques ainsi que la rotation des cultures sont de rigueur.

L'Eurofeuille est l'équivalent du logo AB. Ces deux logos indiquent que les produits sont 100 % bio ou, dans le cas des produits transformés, qu'ils contiennent au moins 95 % de produits agricoles bio si les 5 % restant ne sont pas disponibles en bio et sont autorisés. Le logo AB est facultatif et peut être utilisé en complément de l'Eurofeuille qui, lui, est obligatoire.

Source : Cadre de Vie

M.U.

Vol dans un hôtel

Vous avez été victime d'un vol dans votre chambre d'hôtel ou sur le parking de l'hôtel. Le propriétaire de l'hôtel est responsable et doit vous indemniser.

La règle de droit

Lors d'un séjour à l'hôtel, l'ordinateur portable que vous aviez laissé dans votre chambre a disparu ou a été endommagé. L'hôtelier est responsable, que le vol ait été commis – ou que le dommage ait été causé – par ses employés ou par une personne étrangère à l'hôtel.

Autrement dit, il est tenu de vous indemniser sans que vous ayez à prouver qu'il a commis une faute ; et ce, même si une affiche placée dans votre chambre indiquait que « l'hôtel décline toute responsabilité en cas de vol » ou qu'un panonceau apposé à l'entrée du parking mentionnait « parking non gardé ». Mais vous devrez démontrer l'existence du dommage et apporter la preuve de la valeur des objets volés ou endommagés (factures, photos, témoignages). Le montant de l'indemnité est plafonné par la loi à 100 fois le prix de la nuit de votre chambre ou à 50 fois ce prix, lorsque le dommage ou le vol s'est produit dans le parking de l'hôtel. Ainsi, si une nuit d'hôtel vous a coûté 75 €, l'indemnisation est plafonnée à 7 500 € ou à 3 750 €, selon le cas.

Toutefois, si vous pouvez prouver que l'hôtelier a commis une faute (par exemple, si la clé de votre chambre était rangée dans un endroit facilement accessible par des personnes étrangères à l'hôtel) ou si vous lui aviez remis les objets volés pour qu'il les mette en sécurité dans un coffre, ces plafonds d'indemnisation ne s'appliquent pas : il doit alors vous indemniser à hauteur du préjudice subi.

Vos démarches

Informez immédiatement l'hôtelier du vol ou du dommage que vous avez subi, sans oublier, en cas de vol, de faire une déclaration auprès de la police ou de la gendarmerie de votre choix. Si l'hôtelier refuse de vous dédommager immédiatement, adressez-lui un courrier en recommandé avec avis de réception.

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/

Recommandé AR

Madame, Monsieur,

J'ai séjourné dans votre hôtel du …/…/… au …/

Variante 1 : Le …/…/…, alors que je dînais dans le restaurant de l'hôtel, l'ordinateur que j'avais laissé dans ma chambre a disparu. En application des articles 1952 et suivants du code civil, je vous rappelle que vous êtes responsables des bagages, vêtements et objets divers déposés dans votre hôtel. Je vous demande donc de bien vouloir me rembourser dans les plus brefs délais la somme de … € correspondant au prix de cet ordinateur (ci-joint une facture d'achat).

Variante 2 : Je vous avais confié plusieurs bagues et un collier pour que vous les mettiez en sécurité dans le coffre de l'hôtel. Le jour de mon départ, vous n'avez pas été en mesure de me restituer ces bijoux. Conformément à l'article 1953 du code civil, votre responsabilité est illimitée en cas de vol des objets déposés entre vos mains. Je vous demande donc de bien vouloir m'indemniser à hauteur du prix de ces bijoux (donc vous trouverez la facture d'achat ci-joint) dans les plus brefs délais.

Je vous prie d'agréer ….

Signature

En l'absence de faute, le montant des indemnités est plafonné. Mais si vous prouvez la faute de l'hôtelier ou de ses employés, ces limitations ne sont pas applicables.

Si le litige persiste…

Si l'hôtelier refuse de vous indemniser, *vous pouvez saisir le juge de proximité par simple déclaration au greffe, si le litige ne dépasse pas la somme de 4 000 €, ou l'assigner devant le tribunal compétent selon le montant du litige.*

1976 - 2021 : le 45ème anniversaire de la catastrophe du Puits Vouters

Un répit dans la pandémie qui bouleverse la planète a permis cette année d'organiser dignement l'hommage aux victimes de la catastrophe du Puits Vouters à Freyming-Merlebach avec le public dans le respect des gestes barrières.

Ce 30 septembre 2021, cela fait 45 ans jour pour jour qu'a eu lieu la catastrophe qui a endeuillé des familles et toute la corporation minière.

La cérémonie a débuté par une messe en l'église de la Nativité de Merlebach et s'est poursuivie par le traditionnel dépôt de gerbes devant la stèle du Puits Vouters.

Patrick NEU, Président de la Fédération des Mineurs et Sidérurgistes de France et de Sarre-Luxembourg, a rappelé les circonstances de ce dramatique accident et a égrainé avec émotion les noms des 16 victimes restées ensevelies à jamais au fond de la mine. Responsables syndicaux, dont la CFTC, associations de mineurs et sauveteurs ainsi que les élus ont déposé les gerbes sous un soleil éclatant.

Des discours ont suivi cet hommage. Le maire de Freyming-Merlebach, Pierre LANG, a rappelé l'importance de préserver le patrimoine minier de la région, et particulièrement celui de sa ville, dont le siège Vouters était le fleuron et le plus important site minier d'Europe. Il a annoncé qu'un projet de restauration des bains-douches était en cours pour préserver la mémoire du travail de la mine et des mineurs à travers le temps. Une salle des fêtes existe déjà depuis de nombreuses années dans les murs du Puits Vouters. Celle-ci sert également de centre de vaccination Covid grâce à la mobilisation des élus, médecins et infirmières qui n'ont pas compté leurs heures.

Le Député, Christophe AREND, dans son discours, a confirmé la nécessité de préserver le patrimoine matériel mais aussi immatériel de la mine et des mineurs. Il a salué la collaboration transfrontalière avec l'Allemagne et mis en avant la lutte contre le réchauffement climatique. Il a assuré que tout serait mis en œuvre afin de construire un avenir décarboné à nos enfants.

La cérémonie s'est terminée par un chant en hommage aux mineurs et un chaleureux Glück auf.

M.U.

À Niederbronn…

Une formation développer sa section s'est tenue à Niederbronn du 15 au 17 septembre 2021.

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

Les points suivants ont été abordés :

- Développer la CFTC dans l'entreprise ;
- La notion de développement de la CFTC ;
- La section ;
- L'enjeu des élections ;
- Définir les priorités d'un plan de développement pour l'action syndicale ;
- Construire et participer au plan de développement durable ;
- Transformer les sympathisants en adhérents.

Je vous donne rendez-vous pour les prochaines formations.

Et surtout développez et prenez soin de vous.

Une formation DS s'est tenue à Niederbronn du 13 au 15 octobre 2021.

12 stagiaire ont participé à cette formation animée par Maurice STELLA.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Le rôle du DS et RSS dans son entreprise, dans les structures CFTC ;
- Les moyens pour exercer ses missions ;
- Les activités du DS en entreprise ;
- L'action syndicale du DS et RSS pour le développement de la CFTC ;
- Travailler en équipe ;
- Préparer et gagner les élections professionnelles ;
- Construire des revendications et s'y tenir ;
- Réagir et construire avec les autres acteurs de l'entreprise ;
- Les ressources du DS et du RSS dans le mouvement CFTC ;

- Évaluation synthèse et clôture du stage.

Merci aux stagiaires pour leur participation et leur engagement pour la CFTC.

À très très vite pour de nouvelles aventures…

Tous ensemble pour la CFTC !

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2022

Une éclaircie dans la situation sanitaire liée à la Covid-19 nous a permis de reprendre les formations fédérales.

Le passe sanitaire est requis pour participer aux formations. Il vous fraudra être doublement vaccinés ou justifier d'un test négatif de moins de 72 heures ou d'un certificat de contamination de moins de 6 mois.

En espérant vous revoir très bientôt.

Prenez bien soin de vous, protégez-vous et tous ceux qui vous entourent.

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

Janvier 2022
du 12 au 14 janvier
PARIS
FIME

Février 2022
du 2 au 4 février
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

Mars 2022
du 16 au 18 mars
DIJON
CSSCT

Avril 2022
du 6 au 8 avril
NIEDERBRONN
CSE

Mai 2022
du 11 au 13 mai
BERCK
Communication écrite

Juin 2022
du 15 au 17 juin
NIEDERBRONN
RPS

Septembre 2022
du 13 au 15 septembre
DIJON
Développer sa section

Octobre 2022
12 au 14 octobre
NIEDERBRONN
DS + JURIDIQUE

Novembre 2022
du 16 au 18 novembre
DIJON
CSE

Décembre 2022
du 7 au 9 décembre
PARIS
FIME

Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

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

Michèle BENZAKEN - 01 44 63 19 95

secretariat-formation@cftc-cmte.fr

Responsables Formation : Joseph MUNICH - Patrice UREK

Favoriser le partage entre les acteurs des branches pour renouveler le dialogue social

Dédié aux partenaires sociaux, le Comptoir des branches propose une nouvelle façon de construire la protection sociale : collaborative, conviviale et innovante.

Entièrement co-construits avec les partenaires sociaux, la programmation, l'offre, l'état d'esprit du Comptoir sont aujourd'hui le reflet de leurs envies et besoins exprimés.

Le Comptoir des branches, qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de rencontre et d'échanges qui facilite la co-construction, le partage et ouvre à la réflexion, l'innovation et à la connaissance. Il se caractérise par son espace physique dédié et à son site web avec accès réservé aux partenaires sociaux.

Un espace physique exclusif

Le Shack, situé à Paris, offre **un espace convivial** pour accueillir les partenaires sociaux lors d'événements mais également de rencontres, d'ateliers de travail et de créativité. Il est aussi prévu de mettre à disposition **des labs sur toute la France** pour se réunir en région.

Un espace digital avec accès réservé

La plateforme digitale dédiée est riche d'**informations et d'outils pratiques** où chacun peut accéder et apporter savoirs et compétences (techniques, juridiques et connaissances métiers, etc.).

Des rencontres programmées sur la protection sociale

Les sujets de **prospective et d'innovation sont** traités sous la forme de **rencontres** pour réfléchir ensemble sur les thématiques liées à la santé, la prévention, les vulnérabilités...
Objectif : donner la parole aux branches !

Le comptoir des branches : une offre de services à la carte

Pour accompagner les branches, nous mettons à leurs dispositions ces services concrets !

Des savoir-faire pour permettre aux branches de piloter leurs régimes conventionnels, valoriser les fonds de solidarité, et optimiser la mutualisation.

Des outils de diagnostics et d'études partagés afin d'identifier les besoins et trouver les solutions adaptées.

Des échanges entre branches pour développer un réseau de pairs, d'experts et de professionnels.

Des apports de connaissances sur les composantes de la protection sociale avec des vidéos, des supports de formation.

Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription

ou écrivez-nous à lecomptoirdesbranches_contact@malakoffhumanis.com

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

le comptoir des branches
malakoff humanis