Fédération cftc CMTE

Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

un automne sous tension...

n°111 Août - Septembre - Octobre 2022 - Prix 1 €

Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Le Président donne la parole au Trésorier fédéral

Cher(e)s Ami(e)s,

La crise du Covid semble reléguée au second plan. Les médias, comme toujours, font la pluie et le beau temps, information et désinformation sont notre lot quotidien. Y aura-t-il une 8ème vague et quelle sera son ampleur ? Pour l'instant ce n'est pas le sujet le plus en vogue.

La guerre fait rage en Ukraine et l'escalade fait craindre le pire. 3ème guerre mondiale ou pas, pour certains nous y sommes déjà.

Pendant ce temps, TOTAL, tout comme d'autres énergéticiens, s'engraisse et verse des dividendes à ses actionnaires, le peuple galère et se serre la ceinture.

Pouvions nous imaginer dans nos rêves les plus fous qu'un jour nous serions coincés dans des files d'attente interminables pour remplir le réservoir de nos voitures.

Les revendications salariales chez TotalEnergies et ExxonMobil, restées lettre morte, ont engendré des grèves reconduites tant que les négociations n'aboutissent pas.

Une fois de plus, les Français sont pris en otage. Ils n'ont pas d'autre choix que de subir et faire la queue d'une station-service à l'autre sans certitude qu'il reste du carburant pour chacun.

« Sobriété » est le mot à la mode, à celui-ci nous rajouterons « rationnement » et pourquoi pas « effort de guerre ». Certains de nos plus anciens qui ont vécu la dernière guerre mondiale s'en souviennent sans doute ; même eux ne pensaient probablement pas revivre de telles situations. Le monde de l'abondance tel que nous l'avons connu est à un tournant décisif.

Pour l'instant, la voiture reste un mode de déplacement indispensable pour la majeure partie des Français et en particulier pour ceux qui doivent se rendre à leur travail dans des zones où aucun mode de transport en commun n'existe. On se rend compte aujourd'hui à quel point rien n'est acquis, tout change et se transforme, parfois en véritable cauchemar.

Le peuple en a assez des crises qui se suivent et il est en train de prendre conscience que plus on lui vide les poches, plus d'autres se les remplissent. Jusqu'où va-t-on pouvoir prendre les enfants du bon Dieu pour des canards sauvages ?

Nous avons eu les gilets jaunes, de quelle couleur seront les prochains ?

Nos gouvernants jouent avec le feu en nous baladant d'une restriction à l'autre. On sent bien que la tension monte. Les gens se tapent dessus pour quelques litres de carburants et en arrivent à s'agresser au couteau. Les pires instincts remontent à la surface par temps de crise.

Sommes-nous en train d'atteindre les limites du supportable ? Et nous n'en sommes qu'au début ! Que ferons-nous cet hiver, lorsqu'il faudra se restreindre sous la menace de coupures de courant ? Mais comme tous les prix flambent, les restrictions nous les ferons de gré ou de force.

On peut se demander à qui profite le crime, car les vases communiquent et l'argent perdu pour les uns fait le bonheur des autres, aux dépens de ceux qui en auraient le plus besoin pour vivre décemment.

Bien amicalement

Eric GROH
Trésorier fédéral

sommaire

- Le mot du Président 3
- Le dossier du mois 4/9
  - Les risques psychosociaux
- Actualités sociales 10/11
  - L'épargne salariale
  - Grève chez Continental France...
- Des Chiffres et des Dettes 12/13
- Le Billet d'humeur - Brève 14
- L'avis des nôtres - des autres 15
- Les Infos Utiles 16/18
  - Electricité : des remises pour récompenser la sobriété des clients cet hiver
  - Réduire sa facture d'électricité avec le compteur Linky
  - Des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement 19/23
  - AG des ETAM de Lorraine
  - Hommage
  - Formations fédérales
  - Plan formation 2023

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

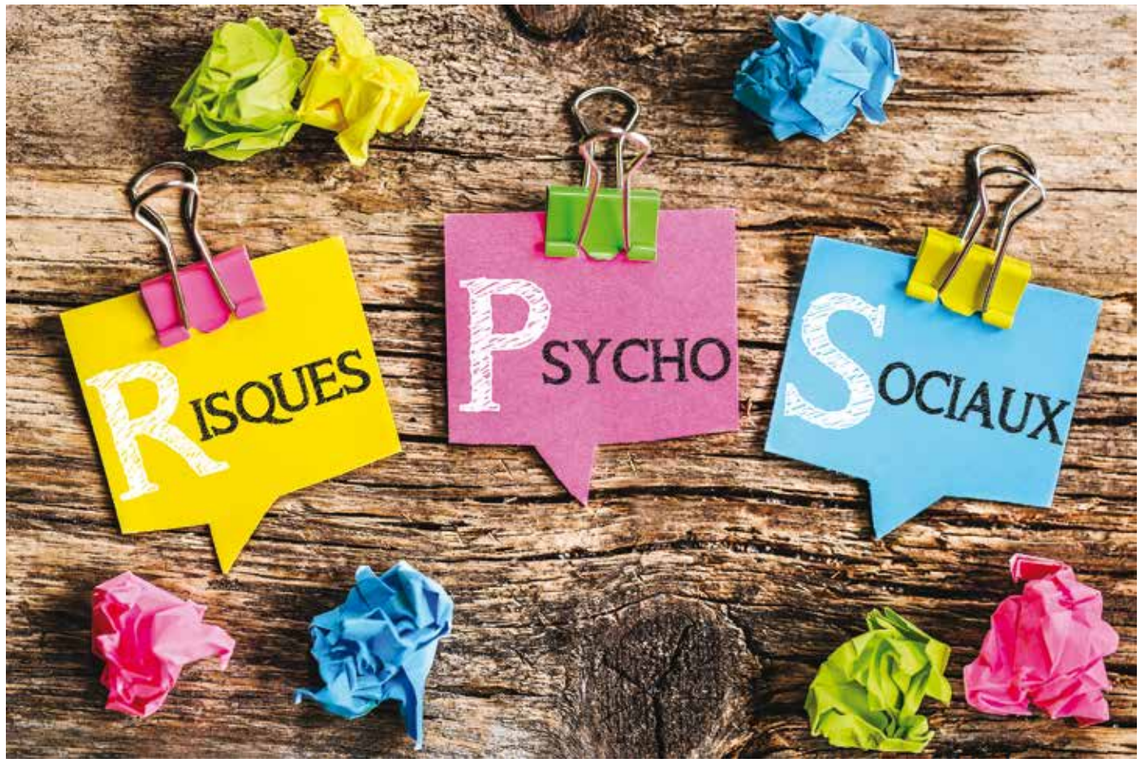
Directeur de la Publication : Francis OROSCO
Rédaction Administration : Martine ULTSCH

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 :
4ème trimestre 2022

REPADRUCK
Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK



Les risques psychosociaux sont définis comme un risque pour la santé physique et mentale des travailleurs. Leurs causes sont à rechercher à la fois dans les conditions d'emploi, les facteurs liés à l'organisation du travail et aux relations de travail. Ils peuvent concerner toutes les entreprises quel que soient leur taille et leur secteur d'activité. Les partenaires sociaux et les pouvoirs publics sont fortement mobilisés sur une approche préventive des risques psychosociaux. De quoi s'agit-il ? Quel rôle a l'employeur ? Comment protéger les salariés ?

Les risques psychosociaux : quels sont-ils ?

Plusieurs types de risques sont à distinguer :

- le stress provenant du sentiment de ne pas atteindre les exigences ou les attentes demandées ;
- les violences internes commises par des travailleurs : conflits majeurs, harcèlement moral ou sexuel ;
- les violences externes, exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés ;
- le syndrome d'épuisement professionnel.

Ces risques psychosociaux peuvent être combinés et interagir les uns avec les autres. Par exemple, une situation de violence interne et du stress chez un salarié peuvent engendrer d'autres tensions avec le reste de l'équipe provoquant un stress généralisé dans l'entreprise.

Quels sont les principaux facteurs ?

Les risques psychosociaux ont pour spécificité de multiples origines communes à connaître dans un objectif de prévention. L'étude coordonnée par la Dares (Direction de l'animation de la recherche et des statistiques), publiée en novembre 2016 sur les conditions de travail et la santé au travail, dresse le constat suivant :

- 31% des actifs occupés déclarent devoir cacher ou maîtriser leurs émotions.
- 47% des actifs occupés estiment qu'ils doivent « toujours » ou « souvent » se dépêcher dans leur travail.
- Au moins 64% des actifs occupés déclarent être soumis à un travail intense ou subir des pressions temporelles.
- Enfin, 64% des actifs occupés déclarent manquer d'autonomie dans leur travail.

Quels sont les principaux facteurs des risques psychosociaux ? Six axes se distinguent.

Les exigences au travail

L'intensité et la complexité du travail se caractérisent par :

- des délais et des objectifs manquant de clarté ;
- une surcharge des tâches professionnelles ;
- une intensification des horaires ;
- des interruptions régulières.

Pour lutter contre les situations de surcharge de travail, l'employeur doit mettre en place une vision partagée entre ce que représente la charge du point de vue des actions réalisées au quotidien et les conditions dans lesquelles ces actions sont accomplies. Plus la charge de travail s'amplifie et moins les conditions de réalisation du travail sont satisfaisantes. Les situations de surcharge de travail peuvent entraîner également des difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle avec des répercussions sur la santé des travailleurs.

Les exigences émotionnelles

Au cours de son activité, le travailleur peut rencontrer des relations difficiles à gérer émotionnellement :

- des contacts difficiles avec les différents interlocuteurs ;
- le fait de devoir masquer ses émotions réelles devant ses interlocuteurs ;
- des violences physiques ou verbales.

Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre

Parmi les facteurs déterminants dans le développement de risques psychosociaux se trouve le manque d'autonomie. Comment se transcrit-il ?

- des faibles marges de manœuvre pour réaliser les tâches ;
- des contraintes de rythme de travail ;
- une sous-utilisation des compétences du travailleur.

L'employeur doit veiller à ne pas non plus laisser le travailleur « se débrouiller » seul et à donner des objectifs clairs.

Les mauvais rapports sociaux et relations de travail

Pour prévenir les risques psychosociaux, une bonne qualité des rapports sociaux et des relations de travail est importante. Quelles sont les conditions à instaurer ? :

- une vision claire des tâches à accomplir ;
- une solidarité entre collègues, un collectif de travail ;

- des espaces de discussion pour les travailleurs ou encore une animation des instances représentatives du personnel ;
- l'absence de violence physique ou morale au sein de l'entreprise ;
- une reconnaissance du travail effectué, de la qualité fournie et des efforts mis en place ;
- un encadrement de proximité actif pour animer l'équipe, organiser les tâches et gérer les difficultés.

Les conflits de valeur et la qualité empêchée

Pour un travailleur, le fait de ne pas pouvoir échanger avec ses collègues ou son encadrement sur les méthodes et les objectifs de son travail est un facteur de risques psychosociaux. Comment prévenir cette situation ? Plusieurs circonstances entrent en jeu :

- la perte ou l'absence du sens du travail pour un employé ;
- l'impression de faire un travail inutile.

L'insécurité de la situation de travail

Les changements de tout ordre – précarité d'un contrat, retard dans les versements des salaires, insécurité socio-économique, changement de qualification ou de métier sans y être préparé, etc. – jouent un rôle dans le développement des risques psychosociaux chez les travailleurs.

Quelles sont les conséquences des risques psychosociaux dans les entreprises ?

L'exposition à ces différentes situations dégradées de travail a de nombreux effets. Deux types de conséquences sont à distinguer.

Un impact sur la santé

Selon l'intensité et la durée d'exposition aux facteurs de

risque, l'histoire personnelle et professionnelle de chacun, le contexte de l'entreprise ou de la structure privée ou publique, l'appui et le soutien, les RPS peuvent, notamment, se traduire par l'expression d'un mal-être ou d'une souffrance au travail, des conduites addictives, etc.

Une dégradation de la santé physique et mentale peut être associée aux RPS. Il s'agit en particulier de :

- troubles musculo-squelettiques,
- maladies cardiovasculaires,
- troubles de santé mentale (épisode dépressif, troubles anxieux, état de stress post-traumatique, tendances suicidaires),
- aggravation ou rechute de maladies chroniques.

Un impact sur l'entreprise

L'entreprise est également touchée par l'apparition des risques psychosociaux chez ses salariés. Plusieurs effets sont observés :

- une augmentation de l'absentéisme ;
- un taux élevé de rotation du personnel ;
- le non-respect des horaires ou des exigences de qualité ;
- des problèmes de discipline ;
- la réduction de la productivité ;
- des accidents de travail et des incidents ;
- une dégradation du climat social ;
- ou encore des atteintes à l'image de l'entreprise.

Comment combattre les risques psychosociaux ?

Pour prévenir les risques psychosociaux, il faut comprendre l'environnement et les circonstances et combattre les nombreuses idées reçues entourant le sujet.

Décryptage

Les risques psychosociaux touchent tout le monde

Tous les individus, quelles que soient leur personnalité ou leur histoire, peuvent être exposés aux risques psychosociaux et en souffrir. Les premiers à exprimer un mal être dans une organisation trop perturbée sont souvent des salariés expérimentés et des cadres impliqués.

Il n'y a pas de « bon stress »

Le stress au travail n'est pas un « mal nécessaire ». Il ne faut pas confondre le stress avec la motivation ou l'implication. En revanche, il est essentiel pour les salariés et les employeurs de faire la distinction entre le « stress aigu » et le « stress chronique » : ils n'ont pas les mêmes effets sur la santé.

- Lorsque la pression est ponctuelle – et acceptée par la personne –, les conséquences peuvent être supportables dans certaines limites.
- Quand la pression est subie par le salarié et surtout quand elle dure – on parle alors de stress chronique –, elle finit toujours par avoir un coût pour l'organisme. Dans ce cas, la personne tente et continue de faire face à une exigence professionnelle qui dépasse ses ressources. Son organisme, constamment sollicité, s'épuise. Les effets sont délétères sur la santé et des dysfonctionnements apparaissent dans l'entreprise.

L'entreprise peut prévenir et lutter contre les risques psychosociaux

La prévention du stress avant l'apparition de problèmes de santé permet d'améliorer les conditions de travail des salariés, d'identifier les dysfonctionnements gênant la production et d'optimiser la qualité de la production.

Les acteurs de l'entreprise ont intérêt à diminuer le niveau de stress dans leur entreprise et à agir sur les causes, le plus en amont possible.

Prévenir les risques psychosociaux est une démarche accessible

Les solutions se trouvent dans l'organisation et le management de l'entreprise. Le seul coût est le temps consacré à comprendre, écouter et dialoguer à propos des facteurs des risques psychosociaux et des problèmes dans l'organisation du travail de l'entreprise.

Cette démarche pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des salariés a un effet positif : elle favorise ensuite l'implication des équipes, renforce leur cohésion et améliore la performance de l'entreprise.

Que disent les textes sur les risques psychosociaux ?

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans l'obligation générale de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Zoom sur les articles et les accords clés pour les employeurs

Le code du travail

En tant qu'employeur, il faut prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés comme l'expliquent les articles L 4121-1 à 5 du code du travail. Ces dispositions comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information et de formation
- la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés

L'employeur a également une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral et des agissements de harcèlement sexuel, des comportements considérés comme une forme de violence pour les travailleurs les subissant et faisant partie des risques psychosociaux.

Des accords signés par les organisations patronales et syndicales

Pour prévenir les risques psychosociaux, deux accords nationaux interprofessionnels ont été signés à l'unanimité par les organisations patronales et syndicales :

- sur le stress au travail le 2 juillet 2008,
- sur le harcèlement et la violence au travail le 26 mars 2010,
- sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle du 19 juin 2013.

Ces accords nationaux interprofessionnels ont plusieurs objectifs :

- donner aux employeurs des définitions, des repères pour dépister et prévenir le stress, le harcèlement ou la violence ainsi que les démarches à suivre.
- rappeler à l'employeur sa responsabilité de déterminer en consultation avec les salariés ou les représentants du personnel les mesures appropriées à mettre en place.

Quels sont les 9 principes de prévention à respecter ?

Le code du travail énonce à l'article L. 4121-2 9 les principes généraux de prévention qui constituent un cadre sur lequel l'employeur doit s'appuyer pour mettre en place une démarche de prévention (article L. 4121-1) adaptée aux situations qui peuvent se présenter dans l'entreprise.

Éviter les risques

Avant de prendre une décision modifiant de façon significative le contenu ou l'organisation du travail, l'employeur doit réfléchir aux risques professionnels qu'elle peut entraîner, y compris les risques psychosociaux.

> ***Exemple :*** *Une agence régionale de santé demande à une maison de retraite de se médicaliser pour pouvoir maintenir des résidents devenus dépendants. Pour le faire, l'établissement a besoin de faire évoluer son organisation, de se doter des moyens matériels et des compétences humaines nécessaires à une bonne prise en charge des résidents. La maison de retraite transmet un nouveau projet d'établissement à l'agence régionale de santé faisant état de la nouvelle organisation et des besoins supplémentaires (aménagement de locaux, formation du personnel, etc.) liés à l'évolution de son activité.*

Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

A la différence des risques physiques, les risques psychosociaux sont potentiellement présents dans tous les contextes de travail parce qu'ils sont le fruit du lien entre un salarié, son travail et l'environnement organisationnel ou humain de son emploi. Les caractéristiques de l'organisation du travail varient selon les secteurs. Elles doivent être identifiées et évaluées pour préserver de bonnes conditions de travail pour les salariés et ainsi éviter les risques psychosociaux.

> ***Exemple :*** *Si les commandes de dernières minutes sont fréquentes, les moyens humains et matériels doivent être définis par le chef d'équipe. L'objectif ? Faire face à la situation pour éviter le stress que cette situation provoque quand elle n'est pas anticipée.*

Combattre les risques à la source

Identifier l'origine des risques psychosociaux, c'est rechercher leurs causes, leurs facteurs, pour voir si certains ne peuvent pas être supprimés ou, à défaut, réduits.

Exemple : *Comment faire face à l'insatisfaction du client ? L'employeur doit en chercher les sources. Cette situation peut résulter d'un temps d'attente trop long, de la mauvaise qualité d'un produit ou de compétences insuffisantes. Et générer des tensions, voire des violences verbales. Que faut-il observer ? L'employeur doit observer si les conditions d'accueil sont adaptées, si les effectifs peuvent être ajustés sur certaines plages horaires, si le produit lui-même peut être amélioré, les clients mieux informés, ou encore les salariés formés.*

Réfléchir à l'ergonomie des postes

Selon l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur doit « adapter le travail à l'Homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ».

Ce principe, tiré de l'ergonomie, renverse l'idée selon laquelle il faut demander aux salariés de s'ajuster aux nouvelles contraintes du travail. C'est au contraire à l'employeur de leur fournir un cadre compatible avec leurs capacités en prenant en compte leurs caractéristiques individuelles.

Exemple : *La direction d'une entreprise de collecte de déchets, alertée par une augmentation de l'absentéisme et les signalements du médecin du travail sur la pénibilité de certains postes, décide de faire un diagnostic avec la participation des salariés. A quoi sert cette démarche ? Elle permet non seulement de faire évoluer les facteurs environnementaux dans leur ensemble, d'améliorer les conditions de travail sur des volets biomécaniques, ventilation, éclairage, mais aussi de résoudre des problèmes de communication interne en tenant compte de souhaits et de propositions exprimés à cette occasion par les salariés.*

Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

Les progrès techniques permettent d'améliorer sans cesse les équipements de travail et les conditions de réalisation du travail avec la conception des sièges, les écrans, les matériaux d'insonorisation ou encore d'isolation. Ces évolutions de confort de travail doivent être prises en compte par l'employeur pour contribuer au mieux-être des salariés. Ces changements peuvent renforcer la productivité des travailleurs.

Exemple : *Au sein du secteur agricole, les caméras embarquées dans les tracteurs permettent au conducteur de contrôler sa trajectoire sans avoir à se retourner et d'améliorer la sécurité et la qualité du travail.*

Rendre le travail moins dangereux

Certains emplois sont par nature dangereux. Ils requièrent des compétences particulières mais aussi des aptitudes pour faire face aux risques d'accident connus et liés à ces travaux. Le Code du travail dispose néanmoins que l'employeur doit « remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ».

Toutes les actions visant à sécuriser la technique d'intervention, renforcer les protections collectives et individuelles, améliorer la compétence des salariés ou l'environnement humain (limitation du travail isolé) contribuent à rendre le travail moins dangereux, et donc à réduire l'exposition aux risques psychosociaux.

Exemple : *la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France a réuni sur un document les mesures permettant de prévenir les risques de braquage dans les commerces de proximité. Une des pistes techniques consiste à installer un automate de gestion sécurisé des billets ou des pièces. L'automate communique avec le logiciel de caisse et prend en charge le rendu de la monnaie qui de ce fait n'est plus accessible depuis la caisse. Il supprime à la fois le stress lié à la possibilité d'erreur lors du rendu de la monnaie et lors du comptage du fond de caisse.*

Planifier les actions de prévention

L'employeur a pour obligation de :

- Planifier la prévention en définissant des priorités à court et moyen terme sans pour autant nécessairement passer par des critères de quantification du risque. La planification des actions du programme de prévention doit être discutée avec les représentants du personnel, ou les salariés qui auront participé à l'évaluation des risques afin de définir des niveaux de gravité.

Exemple : *Les changements fréquents de planning dans un petit commerce pour faire face à l'absentéisme, et ajuster les besoins en personnel, sont identifiés comme un facteur de risques psychosociaux. La raison ? Les délais de prévenance insuffisants impactant fortement la vie personnelle. Les conséquences de cette situation sont à analyser, par exemple, au regard de l'impact sur la santé des personnes, sur le collectif des travailleurs et sur le résultat du travail en retenant trois seuils : faible, sérieux, grave. Dès lors que le seuil « grave » est atteint pour l'un des trois critères, les actions retenues seront mises en œuvre prioritairement.*

- Mettre en œuvre des actions de prévention sur trois volets – technique, organisationnel et humain – en prenant en compte les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel. Cette classification permet de guider la réflexion et peut être appliquée à chacun des facteurs de risques identifiés.

Exemple : *Les outils informatiques sont souvent présentés comme source de risques psychosociaux. Les actions de prévention doivent aborder les aspects techniques en interrogeant les dysfonctionnements de l'outil lui-même, mais aussi la partie organisationnelle en étudiant le bien fondé de certaines requêtes ou les délais implicites de réponse que chacun s'impose. Il faut également s'intéresser au volet humain avec le manque de formation ou d'appui de proximité.*

Prendre des mesures de protection collective

La protection collective des conditions de travail est un préalable indispensable à la mise en place de protections individuelles. Ces dernières doivent être réservées au risque résiduel, c'est-à-dire quand toutes les autres actions de prévention et de protection ont été prises.

Pourquoi ? Un plan d'actions visant essentiellement à renforcer la résistance des individus au stress et à orienter les salariés en difficulté vers des consultations individuelles est insuffisant. Les mesures visant à agir sur les comportements font exclusivement appel aux ressources psychologiques des individus. Mais ces ressources sont épuisables et font porter sur le seul individu la responsabilité de gérer des conditions de travail dégradées sans rechercher quelles en sont les causes.

Exemple : *Depuis l'arrivée d'un nouvel agent, les objectifs fixés à trois commerciaux n'ont pas été rediscutés et contribuent à les mettre en concurrence. Les conséquences ? Des tensions entre les commerciaux se répercutant sur le service administratif. Que faire ? L'employeur doit définir collectivement les critères d'une répartition équitable, la mise en place de moyens partagés et propres à chacun puis, si besoin, d'appuis individuels complémentaires souhaités.*

Donner des instructions claires

Après l'identification et l'évaluation des risques psychosociaux, l'employeur doit lancer des actions de différentes natures.

Pour obtenir un effet favorable sur l'ensemble des conditions de travail, il faut s'assurer que les décisions prises soient accompagnées d'instructions explicites à destination des salariés. L'enjeu est d'être sûr que chaque travailleur soit informé des ressources mises en place pour, par exemple, faire face aux situations difficiles pouvant se présenter.

Exemple : *Parmi les instructions claires dans une démarche de prévention de risques psychosociaux se trouvent : l'élaboration d'une procédure sur la conduite à tenir en cas de violence exercée par une personne extérieure à l'entreprise ; la mise en place d'une procédure d'alerte sur une situation de harcèlement moral.*

Des instructions accessibles

Pour que les décisions prises pour prévenir ou lutter contre les risques psychosociaux soient comprises, l'employeur doit veiller à ce que les documents soient écrits et illustrés de manière à être accessibles à tous les travailleurs.

La suite de cet article sera publiée dans le prochain numéro de la Comète.

Source : travail-emploi.gouv.fr

Épargne salariale : débloquez jusqu'à 10 000 €, net d'impôt

Les salariés peuvent retirer jusqu'à 10 000 € de leur dispositif d'épargne salariale. Ce déblocage exceptionnel et sans fiscalité est possible jusqu'au 31 décembre 2022.

Afin de faire face à la montée des prix à la consommation, la loi sur le pouvoir d'achat instaure un dispositif de déblocage exceptionnel de l'intéressement et de la participation jusqu'au 31 décembre 2022.

Jusqu'à 10 000 € avant fin 2022

En pratique, les salariés peuvent désormais retirer de façon anticipée - c'est-à-dire avant le délai d'indisponibilité de 5 ans - de tout ou partie des montants placés affectés avant le 1er janvier 2022 dans un Plan d'épargne d'entreprise (PEE), un Plan d'épargne inter-entreprise (PEI) ou un PEI ou un compte courant bloqué (CCB) au titre de la participation et de l'intéressement.

La demande de déblocage ne peut être faite qu'en une seule fois dans la limite d'un plafond global de 10 000 €.

La mesure n'est pas applicable en cas de placement de l'épargne salariale sur un Fonds commun de placement d'entreprise solidaire (FCPES) ou sur un Plan d'épargne retraite collectif (Perco).

Information des salariés

L'employeur doit informer les salariés de son existence, d'ici le 16 octobre 2022.

Un déblocage exceptionnel pour l'achat de biens et de services

Les sommes libérées doivent être utilisées « *pour financer l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services* ».

Pour vérifier que le salarié respecte bien les règles, le fisc peut lui demander de fournir les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées. Pour l'heure, la nature des justificatifs et leur nombre restent encore inconnus.

La demande de déblocage ne peut être faite qu'en une seule fois dans la limite d'un plafond global de 10 000 €.

Un retrait net d'impôt

Comme les cas usuels de déblocage anticipé (mariage, Pacs, divorce, achat de la résidence principale...), aucun impôt sur le revenu ne frappe les sommes ainsi retirées. Les sommes débloquées bénéficient également des exonérations sociales.

Source : leparticulier.lefigaro.fr

Continental France : 62 heures de grève pour 4% d'AG supplémentaires

La forte hausse de l'inflation a déclenché, chez Continental France, l'activation de la clause de revoyure négociée lors des NAO en février dernier. Au bout d'une première et longue réunion entre la direction et l'intersyndicale, initiée et organisée dès le départ par la CFTC, la proposition ultime de l'entreprise se monte à un versement de 500 € sous forme de prime PPV. Sans même avoir le temps de terminer les affichages syndicaux, les salariés arrêtent le travail lundi soir à 21 heures. S'en suit une grève généralisée sur l'ensemble du site sarregueminois.

Au fil des nombreuses réunions et en accord avec les grévistes, les 500 € initiaux se transforment peu à peu en 2 % qui deviennent par la suite un 2,3 % en dernière proposition de la direction. Les salariés refusent à l'unisson et font flamber le bitume dans la foulée.

L'intersyndicale synthétise la position des salariés : « c'est 4% pour reprendre le travail ».

Les réunions reprennent jusqu'à tard dans la soirée et tôt ce matin. Les négociateurs syndicaux tiennent ensemble : « c'est 4 % non négociables ».

Finalement, au bout de 62 heures d'arrêt, la direction de Continental en Allemagne accorde 4 % d'augmentation générale au 1er novembre pour tous les salariés de Continental France ; à savoir, l'usine de Sarreguemines, l'entité Commerce près de Compiègne et le centre d'essai des pneus à Mortefontaine dans l'Oise.

Au final, on peut se réjouir de ce résultat obtenu, qui, ajouté au 3 % d'AG déjà décrochés au 1er mars, apporteront une contrepartie plutôt intéressante aux salariés victimes de l'inflation.

Pour terminer, je tiens à remercier vivement et de tout cœur tous les délégués de la CFTC Continental Usine et Commerce pour leur engagement, pour leur soutien et pour leur présence infaillible et continuelle pour mener les réunions, encadrer et gérer sur le terrain ce mouvement de grève d'une rare ampleur.

Vive la CFTC !

Pour la CFTC Continental

Jacques SIEBERT

Président

CE QUI CHANGE...

Fin de la redevance télé : la marche à suivre pour être remboursé :

La suppression de la contribution à l'audiovisuel public est inscrite dans la loi de finances rectificative pour 2022. La fin de la redevance télé représente une économie de 138 € par an pour les contribuables résidant en métropole et de 88 € pour ceux habitant en outre-mer. Avec la nouvelle donne, les particuliers qui ont déjà réglé cette contribution doivent être remboursés.

Pour les personnes totalement exonérées de taxe d'habitation sur leur résidence principale et mensualisées uniquement pour la contribution à l'audiovisuel public en 2022, un remboursement automatique par virement des sommes prélevées en 2022 sera intervenu sur leur compte bancaire au début du mois de septembre 2022.

Quant aux personnes mensualisées et redevables de la taxe d'habitation sur leur résidence principale, les prélèvements effectués depuis le début de l'année 2022 leur seront automatiquement restitués par :

- Un remboursement directement sur leur compte bancaire à partir du début du mois d'octobre (ou début novembre pour les taxes d'habitation dues au 15 novembre avec des acomptes mensuels versés de janvier à octobre 2022),
- Ou par une diminution de ce qui reste à payer au titre de la taxe d'habitation sur leur résidence principale si le montant des mensualités déjà prélevées est inférieur à celui de la taxe d'habitation due pour 2022.

Pour les non-mensualisés en 2022 pour le paiement de la taxe d'habitation ou de la contribution à l'audiovisuel public

- Ceux qui ne sont pas redevables de taxe d'habitation sur leur résidence principale en 2022 n'ont rien à faire. S'ils ont besoin d'un avis d'impôt de TH pour effectuer certaines démarches, celui-ci est disponible dans leur espace particulier depuis le 28 septembre.
- Pour ceux qui sont encore redevables de la taxe d'habitation sur leur résidence principale en 2022, les avis d'imposition à la taxe d'habitation sur la résidence principale sont disponibles dans leur espace particulier depuis fin septembre. Seul le montant de leur taxe d'habitation y sera affiché.

Le détail des sommes remboursées ou restant à prélever figurera sur l'avis de taxe d'habitation, disponible dans l'espace particulier du site des impôts à compter du 19 octobre.

Seul le montant de la taxe d'habitation sera affiché sur l'avis. Le paiement de celle-ci s'effectue selon les modalités habituelles.

Titres-restaurant : extension à l'achat de tout produit alimentaire :

Les titres-restaurant peuvent désormais être utilisés pour l'achat de tous les produits alimentaires, même s'ils ne sont pas directement consommables (farine, pâtes, riz, œufs, poisson, viande...). Et ce, jusqu'au 31 décembre 2023. Un décret devrait relever le plafond de paiement des titres-restaurant de 19 à 25 € courant septembre et au plus tard le 1er octobre 2022.

Assurance emprunteur : résiliation à tout moment dès le 1er septembre 2022 :

La résiliation de l'assurance emprunteur devient possible sans conditions, à tout moment, pour les offres de prêt signées avant le 1er juin 2022.

Logement : deux coups de pouce pour les locataires :

Avec le «bouclier loyer» instauré par la loi sur le pouvoir d'achat pour protéger les locataires, les propriétaires ne peuvent plus augmenter les loyers de plus de 3,5 %. Les aides au logement ont également été revalorisées de 3,5 %.

L'allocation veuvage est en hausse :

Pour compenser la hausse des prix, la loi sur le pouvoir prévoit une revalorisation de 4 % de l'allocation veuvage, avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

Depuis cette date, le montant de l'allocation de veuvage, attribué à l'époux survivant de moins de 55 ans, sous conditions de ressources, est donc porté à 657,45 € par mois (contre 632,17 € auparavant).

Pour percevoir cette prestation, les ressources personnelles du demandeur ne doivent pas dépasser, au cours des 3 mois civils avant la date de la demande, un plafond égal à 3,75 fois le montant maximum de l'allocation à cette date. Soit 2 465,4375 €, à compter du 1er juillet 2022. En cas de dépassement, l'allocation est réduite en conséquence.

RSA, AAH, prime d'activité... Hausse de 4 % des minima sociaux :

Suite à la loi sur le pouvoir d'achat, les allocataires de la CAF vont percevoir leurs minimaux sociaux avec une augmentation de 4 %. Le texte législatif ayant été publié tardivement, un effet rétroactif est appliqué depuis le 1er juillet 2022.

Parmi les prestations visées, on retrouve notamment le Revenu de solidarité active (RSA), l'Allocation aux adultes handicapés (AAH), l'Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) ou minimum vieillesse, les allocations de solidarité (AER, ASS et ATA) versées par Pôle emploi ainsi que la prime pour l'emploi.

Minimas sociaux	Montant mensuel au 1er avril 2022	Montant mensuel au 1er juillet 2022
RSA	575,52 € pour une personne seule et sans enfant	598,54 €
AAH	919,86 € au maximum pour une personne seule	956,65 €
Aspa	916,78 € au maximum pour une personne seule	953,45 €
prime d'activité	563,68 € au maximum pour une personne vivant seule	586,23 €

Relèvement du montant des saisies sur salaires au 1er juillet 2022 :

Suite à la hausse du montant forfaitaire du RSA pour une personne seule de 4 % au 1er juillet 2022, la part insaisissable du salaire vient d'être revalorisée de 1 %, pour s'établir à 598,54 €.

4 % pour les prestations familiales également :

Sont concernées, les allocations familiales, le complément familial, la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), qui comprend la prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base, la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) et le complément de libre choix du mode de garde (CMG), l'Allocation de rentrée scolaire (ARS) et l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Rénovation énergétique : l'audit obligatoire reporté :

L'obligation pour les vendeurs de maisons énergivores de réaliser un audit énergétique de leur bien avant sa mise en vente n'entrera en vigueur que le 1er avril 2023, et non ce 1er septembre.

Revalorisation des retraites complémentaires :

Les retraites complémentaires versées par l'Agirc-Arrco augmenteront le 1er novembre 2022. La revalorisation sera de 5,12 €. La nouvelle valeur du point est fixée à 1,3498 € et elle servira au calcul des retraites Agirc-Arrco dès l'échéance de novembre 2022, versée le mercredi 2 novembre. Le gouvernement a décidé de donner ce coup de pouce supplémentaire pour contrer les effets de l'inflation.

Hausse des aides de l'État pour acheter un nouveau vélo :

Le gouvernement renforce les «bonus écologiques» et la prime à la conversion pour la période allant du 15 août au 31 décembre 2022.

Désormais, les particuliers disposant d'un revenu fiscal de référence inférieur à 6 300 € bénéficient pour l'achat d'un vélo non électrique neuf, d'un bonus écologique. Son montant est fixé à 40 % du coût d'acquisition, dans la limite de 150 €.

Depuis le 15 août 2022, le montant maximal du bonus écologique est fixé à 40 % du coût d'acquisition d'un vélo à assistance électrique, dans la limite de :

- 400 € pour les ménages les plus modestes (dont le revenu fiscal de référence par part est inférieur à 6 300 €) et les personnes handicapées ;
- 300 € pour les ménages dont le revenu fiscal de référence par part est compris entre 6 300 € et 13 489 €.

Par ailleurs, il n'est plus nécessaire d'avoir bénéficié d'une aide locale, au titre du même vélo, pour être éligible au bonus.

L'achat d'un vélo cargo, d'un vélo pliant, d'un vélo adapté aux personnes en situation de handicap neuf, à assistance électrique ou non, ou d'une remorque électrique pour vélo est éligible au bonus écologique d'un montant maximum de :

- 2 000 € pour les ménages les plus modestes (dont le revenu fiscal de référence par part est inférieur à 6 300 €) et les personnes handicapées ;
- 1 000 € pour les ménages dont le revenu fiscal de référence par part est compris entre 6 300 € et 13 489 €.

Seuls les modèles neufs sont éligibles au bonus.

Une prime à la conversion est accordée pour l'achat d'un vélo à assistance électrique neuf ou d'occasion, en contrepartie de la mise au rebut d'un véhicule polluant. Son montant est augmenté de 1 500 € à 3 000 € maximum.

Dans les zones à faibles émissions, une surprime allant jusqu'à 1 000 € peut être versée à ceux qui ont bénéficié d'une aide locale pour le même vélo.

Les modèles cargos, adaptés ainsi que les remorques électriques sont éligibles au dispositif.

Pour bénéficier des bonus écologiques et de la prime à la conversion, les acquéreurs doivent déclarer leur achat sur le site primealaconversion en fournissant :

- la facture d'achat mentionnant l'identifiant ;
- ou une attestation de votre opérateur d'identification agréé.

Un nouveau fonds doté de 250 millions d'euros sera versé au profit du «Plan vélos» en 2023.

Source : leparticulier.lefigaro.fr

Chaque jour apporte son lot de mauvaises nouvelles...

L'état de la planète qui se dégrade jour après jour est devenu LE sujet récurrent qui préoccupe l'humanité.

Je viens de lire un article scientifique sur les « produits chimiques éternels ». Il s'agit des PFAS (per et polyfluoroalkylées), des produits chimiques connus pouvant causer de graves problèmes de santé.

Imaginons que l'eau de pluie sur terre est devenue impropre à la consommation à cause de la présence de ces produits chimiques toxiques. Eh bien, c'est devenu une réalité, ce phénomène a été constaté par une récente étude menée par des scientifiques de l'Université de Stockholm. Les données recueillies depuis 2010 montrent que même en Antarctique ou sur le plateau tibétain, les niveaux de ces produits présents dans l'eau de pluie sont 14 fois supérieurs aux recommandations américaines pour l'eau potable. En effet, ces « produits chimiques éternels » se désintègrent de façon extrêmement lente.

Ces PFAS sont présents un peu partout dans nos biens de consommation courante, comme les emballages alimentaires, l'intérieur de boites de conserves, les shampoings, le maquillage, les vêtements, tapis, meubles, mais bien évidemment dans l'eau, dans l'air et le sol, et la liste est encore longue…

Nous les ingérons au quotidien. Ils s'accumulent dans notre corps et impactent inévitablement notre santé. Ne nous cachons rien, ces perturbateurs endocriniens sont responsables de bon nombre de cancers.

La planète est-elle d'ores et déjà contaminée de manière irréversible ? Certains scientifiques le pensent au vu de la capacité de la terre à absorber l'impact de l'activité humaine.

Toutefois, la prise de conscience est réelle et la Commission européenne veut éliminer les substances chimiques les plus dangereuses des produits de grande consommation d'ici à 2030, et là également la liste est longue…

Pour la note « optimiste » : les scientifiques notent que les niveaux de PFAS dans l'organisme des êtres humains ont diminué ces 20 dernières années et leur présence dans l'environnement est restée la même ces 20 dernières années. En effet, comme on en sait plus sur la toxicité de ces substances, les niveaux de PFAS recommandés ont été baissés. Certains pays, tels que le Danemark ou les Etats-Unis dans le Maine, ont déjà anticipé par des interdictions de leur usage.

Pour les scientifiques il va falloir vivre avec, car la contamination humaine et environnementale est irréversible.

Alors, peut-on encore parler de « BIO » ? Oui, sans doute dans la mesure où on ne rajoute pas d'autres substances nocives à celles déjà présentes naturellement. C'est une maigre consolation, mais c'est toujours bon à prendre afin de ne pas aggraver notre cas !

M.U.

Brève...

La demande en bois de chauffage explose, les délais de livraison s'allongent

Depuis plusieurs mois, les producteurs font face à une explosion de la demande en bois de chauffage dont le prix demeure compétitif par rapport à d'autres sources d'énergie.

« *J'ai du mal à répondre à tous les appels. L'année dernière, on était à 15 stères par jour, aujourd'hui on est à 30 stères par jour* ». Livreur de bois, Jérôme L'Ecole parcourt depuis plusieurs semaines les routes de Moselle à un rythme effréné. Et pour cause, la demande en bois de chauffage a explosé ces derniers mois : +50% en un an.

Il faut dire que si le prix de ces bûches a augmenté de plus de 10% en moyenne depuis le mois de juin (comptez jusqu'à 90 € la stère aujourd'hui), le bois de chauffage reste particulièrement compétitif par rapport à d'autres sources d'énergie comme le gaz, l'électricité et même les pellets.

Résultat, de nombreux Français se tournent vers le bois pour se chauffer, au point de mettre les producteurs à l'épreuve: « *En 23 ans de carrière, je n'ai jamais vu ça* », témoigne auprès de France Bleu Alsace Christophe Glad, président du groupement syndical des négociants en bois de chauffage d'Alsace.

3 à 6 mois avant d'être livré !

Sans surprise, la ruée sur le bois a provoqué un allongement des délais de livraison : comptez désormais entre trois et six mois avant de recevoir une commande. Pire, certains clients pourraient ne pas être servis :

« *Aujourd'hui, on n'a pas la disponibilité* » pour «*réapprovisionner tous les clients* » lors du prochain pic de demande en décembre, souligne Maxence Piskorski, responsable bois énergie de l'entreprise Piskorski.

« *On est plutôt inquiet de savoir si on arrivera à livrer l'ensemble de nos clients* », poursuit-il. Une situation qui contraint certaines entreprises à limiter le nombre de stères maximum qu'un client peut commander.

Cette tension sur le marché du bois fait les affaires des escrocs. Selon TF1, de plus en plus de faux acteurs proposent du bois de chauffage à prix cassé sur internet. Des offres alléchantes sur lesquelles se précipitent certains consommateurs qui ne recevront pourtant jamais leur commande.

Source : bfmtv.com

Transition écologique et emploi...

Pour la CFTC, une politique de formation raisonnée et ambitieuse doit accompagner la transition écologique.

C'est dans un effort commun que les acteurs de l'emploi et de la formation doivent agir sur les reconversions professionnelles pour une transition la plus juste socialement.

Les conditions climatiques ne cessent de se dégrader et ceci va bouleverser le monde du travail. Des secteurs vont perdre des emplois et d'autres seront créés.

Le monde change à toute vitesse et notre économie est une fois de plus en pleine mutation. Il est primordial d'accompagner les transitions professionnelles en particulier dans les secteurs les plus touchés, en orientant les salariés vers les secteurs en développement, afin de leur permettre de rester insérés dans les meilleures conditions.

Une transition écologique socialement juste, implique en premier lieu une reconversion des secteurs et des salariés, et une évolution profonde des métiers.

Des défis doivent êtres relevés pour réussir la transition professionnelle dans le cadre de la transition écologique :

- Connaître l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences liées à la transition écologique pour identifier les besoins de formations ;
- Porter une attention particulière aux stratégies des entreprises et des secteurs d'activités pour les rendre cohérentes avec une trajectoire climatique compatible avec l'objectif de 1,5° C ;
- Repenser les outils d'accompagnement de reconversions professionnelles dans le cadre de la transition écologique.

Les métiers et qualifications doivent être en adéquation avec la demande. Il est important de prospecter dans les différentes branches professionnelles afin d'anticiper les besoins en compétences et déterminer les formations nécessaires pour y répondre.

En ce qui concerne le financement des formations, notamment de la formation continue, l'Etat, les partenaires sociaux et les régions contribuent au développement de nouvelles activités.

Pour la CFTC, il faut que transitions écologique et professionnelle se complètent ; « il faut créer davantage de passerelles entre les acteurs et les outils existant des deux côtés ».

Source : cftc.fr

M.U.

Pour l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), les études sectorielles « *marchés et emplois* » menées depuis 2008 sur les filières du transport terrestre, du bâtiment résidentiel et sur les énergies renouvelables et de récupération, démontrent de substantielles pertes d'emplois dans certains secteurs.

Les évaluations réalisées par l'ADEME montrent qu'il est possible de créer 540 000 emplois en ETP (équivalent temps plein) supplémentaires d'ici 2030, pour atteindre 1 million à l'horizon 2050, ceci si l'ensemble des actions « *bas carbone* » programmées sont effectivement mises en œuvre dans les domaines public et privé.

Pour l'ADEME, la mise en œuvre de la transition écologique nécessite une meilleure anticipation des compétences nécessaires pour atteindre les objectifs environnementaux. La rénovation énergétique des logements, en est un exemple évident, dans la mesure où le manque de ressources humaines en quantité et en qualité est un frein à sa mise en œuvre massive. Des tensions sur la main d'œuvre se font également ressentir dans le secteur en forte croissance de la méthanisation.

La feuille de route de l'ADEME a vocation à « *coconstruire avec l'ensemble de ses parties prenantes les conditions favorables à une transition écologique créatrice d'emploi* ».

« *Pour ce faire, les équipes de l'Agence s'appuieront notamment sur le déploiement de deux outils phares que sont TETE (Transition écologique Territoires Emplois) et SDP (Support au dialogue prospectif), ainsi que sur de nouvelles actions, qui visent notamment à intégrer la dimension emploi/compétences dans les référentiels tels que le programme Territoire engagé transition écologique ou dans les plans de transition sectoriels de l'industrie.* »

L'ADEME a organisé des webconférences tous publics sur ces questions aux côtés de -l'Observatoire national des emplois et métiers de l'économie verte (Onemev), de France Stratégie et du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq). Ces rendez-vous ont éveillé les consciences et convaincu de la nécessité d'anticiper, de décloisonner les réflexions et de passer à l'acte.

Le ministère de l'Emploi est partie prenante de ce projet avec l'ADEME. Ensemble, ils réfléchissent à un programme national d'accompagnement des emplois de la transition énergétique.

Source : infos.ademe

M.U.

Electricité : des remises pour récompenser la sobriété des clients cet hiver

Deux des principaux fournisseurs français d'électricité, Total Energies et Engie, entendent récompenser la sobriété de leurs clients cet hiver, une démarche qui se rapproche de certains contrats proposés par EDF depuis plusieurs années.

Ces initiatives sont amplifiées par les craintes de tensions sur le réseau, compte tenu des problèmes d'approvisionnement en gaz et des difficultés rencontrées par le parc nucléaire français.

Le géant des hydrocarbures TotalEnergies a ainsi annoncé une remise sur facture allant de 30 à 120 € pour ses clients qui réduiront leur consommation d'électricité cet hiver, dans le cadre des appels à la sobriété énergétique.

Pour en bénéficier, les clients devront être détenteurs d'un contrat électricité avec TotalEnergies depuis novembre 2021, être équipés d'un compteur Linky et ne pas avoir changé de logement depuis l'hiver dernier. Selon l'entreprise, cela concernerait « *plus de trois millions de foyers* ».

Concrètement, TotalEnergies comparera les données de consommation du foyer entre novembre 2022 et mars 2023 avec celles de la même période de l'année précédente, sans prendre en compte «l'effet météo», c'est-à-dire les variations de températures d'une année par rapport à l'autre.

« *Le montant du bonus sera proportionnel à la baisse de consommation réalisée par le client* » à la fin de l'hiver, de 30 € pour 5% de réduction de la consommation jusqu'à 120 € pour 20% de réduction.

Ce montant sera ensuite déduit à partir d'avril sur les factures des clients concernés. Cette prime vient s'ajouter aux économies réalisées par le client grâce à sa baisse de la consommation.

Défi

Une démarche voisine de celle annoncée chez Engie, avec la première campagne «Mon Bonus Engie» lancée mi-octobre auprès des clients particuliers qui auront donné leur accord « *pour accéder à leurs données de consommation d'électricité quotidienne et se seront déclarés intéressés pour participer à des défis journaliers les jours de tension sur le réseau électrique* ».

L'opérateur a indiqué que le défi journalier consiste à réduire de x% sa consommation d'électricité par rapport à sa consommation prévisionnelle, basée sur la consommation du client le même jour des trois dernières semaines précédentes (J-7, J-14 et J-21).

« *Entre un et trois jours avant le jour dit, on lance un défi +Mon Bonus Engie+* », qui fixe un objectif de réduction de consommation compris entre 10 et 20% selon la météo et les besoins du réseau, a expliqué à l'AFP Marion Deridder-Blondel, directrice marketing particuliers chez Engie France. Selon elle, la remise pourrait atteindre entre 5 et 10 € par défi.

Chez EDF, l'approche est un peu différente, avec l'existence depuis de nombreuses années de contrats permettant de faire des économies sur son électricité en déportant ses consommations sur certains jours (bleus ou blancs) plutôt que d'autres (rouges).

Tempo, qui a remplacé une offre effacement jour de pointe, est une option du tarif réglementé de vente, définie par les pouvoirs publics et la Commission de régulation de l'énergie (CRE) et commercialisée par EDF, en plus de l'option heures pleines/heures creuses.

Source : connaissancedesenergies.org

Réduire sa facture d'électricité avec le compteur Linky

Si le compteur communicant Linky équipe plus de 90 % des foyers, les Français n'en connaissent pas tous les usages. Utiliser les fonctions basiques de l'outil permet pourtant de mieux maîtriser sa consommation.

Fin juin, EDF, Engie et TotalEnergies, les 3 premiers fournisseurs d'énergie en France, ont appelé leurs clients à limiter leur consommation dans un communiqué commun. En cause, la conjugaison de facteurs négatifs comme la rupture d'approvisionnement en gaz russe, la mise à l'arrêt d'une moitié de la production nucléaire française en raison de la maintenance des centrales, et la sécheresse qui pèse sur la production hydraulique. Les fournisseurs craignent une explosion des prix de l'énergie cet hiver et appellent à la mise en place de plans concrets pour réduire les dépenses.

Pour cela, la plupart des Français disposent aujourd'hui de compteurs communicants permettant de mieux maîtriser la consommation de gaz (compteur Gazpar) ou d'électricité (Linky). Le gestionnaire du réseau Enedis a atteint ses objectifs d'installation de Linky, fin 2021, avec 90 % des foyers équipés. Pour faire des économies, prenez le temps de découvrir les fonctions de base du compteur et les applis proposées par les fournisseurs.

Utiliser les informations du compteur

Par rapport aux anciens compteurs, Linky permet de disposer de nombreuses informations utiles. Premier élément visuel : l'indicateur lumineux de consommation. Situé tout en haut du compteur, il clignote plus ou moins rapidement, en fonction de la quantité d'électricité consommée.

Les autres données, plus techniques, sont disponibles en faisant défiler le menu. En appuyant sur la touche +, vous pouvez consulter l'index de consommation en kWh, l'option tarifaire (base ou heures pleines/heures creuses), la puissance souscrite, la puissance utilisée au moment de la consultation et la puissance maximale atteinte dans la journée en cours (remise à zéro chaque jour à minuit). Si l'installation disjoncte, le compteur permet aussi de vérifier que l'incident n'est pas lié à un dépassement de la puissance souscrite (auquel cas il est conseillé de prendre un abonnement plus puissant). La puissance est exprimée en kilovoltampères (kVA ; comptez 3 kVA pour un studio et jusqu'à 36 kVA pour une résidence de plus de 160 m² avec piscine, selon le référentiel d'Engie). Avant de remettre le disjoncteur en service, vous devez débrancher certains appareils électriques et appuyer plus de 2 secondes sur la touche +.

Vous pourrez utiliser toutes ces données pour ajuster votre abonnement et réduire votre facture. Sachez que vous avez un an après la pose du compteur Linky pour changer gratuitement la puissance. Si vous avez du mal à identifier votre compteur - il peut y avoir plusieurs Linky sur le même palier en copropriété, par exemple -, faites défiler les informations jusqu'à trouver le numéro d'identifiant unique du point de livraison d'électricité (PDL ou PRM). Il doit coïncider avec celui inscrit sur votre facture.

Suivre ses consommations à distance

Une fois le compteur Linky installé, créez un compte sur le site Enedis (enedis.fr). Vous pourrez alors accéder à vos données en ligne ou télécharger l'application mobile Enedis à mes côtés. Ces outils donnent accès à un suivi de la consommation (exprimée en kWh) sous forme de graphiques, par heure, jour et mois. Ainsi, le client peut facilement visualiser à quel moment de la journée il consomme le plus. Il est possible aussi de comparer sa consommation d'un mois sur l'autre. Enedis génère également des statistiques de comparaison avec d'autres foyers ayant souscrit la même puissance dans le même département. Cela vous permet de savoir si votre consommation est supérieure, ou non, à celle de vos voisins.

7,7 % : C'est l'économie moyenne réalisée par les ménages qui utilisent un dispositif d'information sur leur consommation d'électricité et un service d'accompagnement (applis spécifiques).

Source : leparticulier.lefigaro.fr

des lettres pour régler vos litiges

Se rétracter après la signature d'un contrat de construction de maison

Vous avez signé un contrat avec un constructeur de maisons individuelles pour bâtir sur un terrain vous appartenant. Vous avez 7 jours pour réfléchir et revenir sur votre décision.

La règle de droit

Lorsque vous vous adressez à un constructeur pour faire construire, sur un terrain vous appartenant, une maison individuelle à partir d'un plan qu'il vous fournit (qu'il s'agisse d'un plan type sélectionné sur un catalogue ou d'un plan type réalisé pour vous par un architecte auquel il vous a adressé), il doit vous faire signer un « *contrat de construction de maison individuelle avec fourniture de plan* ».

Lorsque vous avez recours à un constructeur qui ne vous fournit pas le plan, ni directement ni indirectement, mais qui réalise au moins le gros œuvre. C'est-à-dire l'ensemble des travaux qui permettent l'achèvement extérieur de la maison, il doit vous faire signer un « contrat de construction de maison individuelle sans fourniture de plan ». Qu'il soit avec ou sans fourniture de plan, ce contrat, cosigné par vous-même et le constructeur, ne nécessite pas l'intervention d'un notaire. Une fois signé, le constructeur doit vous en adresser un exemplaire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Vous avez alors 7 jours pour revenir sur votre décision, et renoncer à votre projet, sans avoir à vous justifier. Attention, ce délai court à compter du lendemain du jour de la première présentation de cette lettre et non du jour où vous allez effectivement la retirer à la Poste.

En revanche, si vous signez, avec plusieurs corps de métiers différents, des contrats d'entreprise ou de marché de travaux, votre engagement est définitif et vous ne pourrez pas revenir sur votre décision.

Vos démarches

Si vous désirez effectivement renoncer à votre projet, il vous suffit d'envoyer au constructeur, au plus tard le dernier jour du délai de rétractation de 7 jours, une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle vous exprimez votre volonté de ne pas donner suite à ce contrat de construction. Il n'est pas utile de vous justifier ou d'avancer des explications quelconques. Le constructeur doit alors vous rembourser immédiatement les sommes éventuelles versées à la signature du contrat. Aucune pénalité ou retenue ne peut vous être réclamée.

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/

Recommandé AR

Madame, Monsieur,

Le …/…/…, nous avons bien reçu en recommandé, le contrat de construction de maison individuelle que nous avions signé avec vous le …/…/… pour la construction d'un pavillon à …

Conformément aux articles L. 231-4 et L. 271-1 du code de la construction et de l'habitation, nous vous informons par la présente que nous ne désirons plus donner suite à cet engagement. Nous résilions donc le contrat.

Nous vous demandons de bien vouloir nous retourner sous 8 jours le chèque de …… € que nous avons déposé lors de la signature.

Dans l'attente de ce règlement, veuillez agréer…

Signature

Si un litige apparaît…

Pour récupérer un acompte non restitué après une résiliation, vous pouvez utiliser la procédure d'injonction de payer devant le tribunal d'instance ou le tribunal de grande instance, selon le montant en jeu. Si vous souhaitez obtenir des dommages et intérêts, vous devez assigner le constructeur devant le tribunal compétent.

Les ETAM de Lorraine en Assemblée générale

Le 2 Septembre 2022, le syndicat CFTC ETAM de CdF Région Lorraine a tenu son Assemblée générale à la salle Detemple à L'HÔPITAL.

Maurice STELLA, Président du Syndicat, a accueilli les participants et les invités à cette journée : Joseph MUNICH, représentant la Fédération CMTE, un représentant de la MACIF et Monsieur le Maire de L'HÔPITAL.

Une minute de silence a été observée en hommage à nos chers militants et adhérents qui nous ont quittés.

Après l'AG extraordinaire qui nous a permis de valider les modifications apportées à nos statuts pour être en conformité avec les obligations imposées par la confédération, l'intitulé de notre syndicat sera désormais « Syndicat CFTC des ETAM de Charbonnages de France ».

L'Assemblée générale a suivi avec un bref bilan des quatre années marquées par le Covid qui nous a affectés ainsi que l'économie et surtout la santé des personnes les plus fragiles, notamment nos aînés.

En dépit des mesures sanitaires, des gestes barrières, des confinements successifs et de la distanciation, La CFTC ETAM a continué à mener ses missions en respectant les nouvelles règles sanitaires imposées au pays. La visio est venue remplacer les réunions en présentiel. L'activité a perduré durant toute cette période très difficile. Les Retraites, le logement, les AT-MP, l'ASS sont toujours restés des sujets d'actualité.

Brigitte STEIN, notre Secrétaire générale en charge du groupe des retraités, nous a fait part de son activité et de celles de ses collègues Alain DEMERAUX et Norbert MENGER, qui assurent des permanences retraités et participent à la rédaction et la diffusion d'informations par le biais d'un bulletin d'informations, et surtout ils restent en permanence à l'écoute des problèmes rencontrés par nos retraités pour leur apporter la meilleure solution. Elle nous a également fait part de l'implication de notre syndicat dans diverses instances régionales et nationales, en précisant que notre implication dans ces structures va au-delà de la simple protection de nos adhérents mais nous implique également dans la protection de nos enfants face à des employeurs peu scrupuleux.

Patrice UREK, Secrétaire général adjoint, présente le rapport d'activité mettant en avant plusieurs points :

- Le Régime minier (nouvelle COG) ;
- L'ANGDM et ses différentes commissions territoriales : Logements, ASS ;
- Le problème qui prend de l'ampleur (Les demandes de Maladies Professionnelles qui sont systématiquement rejetées) ;
- L'engagement auprès de la Fédération pour promouvoir la formation syndicale indispensable à nos militants de terrain et fondamentale pour gagner notre représentativité ;
- La mise en place de formations syndicales au niveau de notre Fédération accompagnées par deux illustres formateurs dont l'infatigable Maurice STELLA et Brigitte STEIN ;
- L'engagement auprès de la Confédération, notamment dans la formation professionnelle continue et en région Grand Est au niveau de la Commission paritaire régionale Grand Est de L'OPCO EP ;
- Ainsi qu'un récent engagement au niveau de Malakoff Humanis Prévoyance ;

Sans oublier qu'à ses côtés, Francis TISER est fortement impliqué dans la problématique de la dépendance, de l'ASS au niveau de l'ANGDM et dans les branches de l'aide à la personne au niveau du CDCA et dans l'AAPA.

Enfin, Patrick DERVEAUX qui a su

œuvrer comme Conseiller du salarié et Président de l'Antenne CFTC de Forbach.

Fabien CLAISER, notre trésorier du syndicat, gère nos comptes avec minutie et rigueur comme l'ont attesté les réviseurs aux comptes qui ont permis à l'AG de lui donner quitus pour sa bonne gestion.

Conformément aux statuts, nous avons procéder au renouvellement du conseil et du bureau. Après élections, c'est Egon HARDER, nommé Président d'honneur pour ses longues années d'implication et son engagement sans faille au sein de notre syndicat et de la CFTC, qui présente le bureau nouvellement élu :

Egon Harder : Président d'honneur
Francis TISER : Président
Patrice UREK : Secrétaire Général
Fabien CLAISER : Trésorier
1 Représentant des retraités qui sera désigné par le groupe des retraités lors du premier conseil

Notre syndicat sera toujours présent pour défendre nos droits, nos acquis et préserver la gratuité des soins pour tous les affiliés du régime minier.

Son défi sera de continuer à suivre et faire évoluer l'après mine social.

Tant que la santé nous le permettra, ensemble nous combattrons l'injustice pour rendre ce monde meilleur !

Joseph MUNICH, représentant la Fédération, a excusé l'absence de Francis OROSCO, notre Président fédéral. Il a félicité les militants pour le travail effectué, et a salué le bon déroulement de cette Assemblée générale.

A l'issue de l'Assemblée générale, un repas de l'amitié entre militants et adhérents, fiers de représenter la CFTC et ses valeurs, a clôturé nos travaux par un moment de convivialité entre amis.

Patrice UREK

La catastrophe du Puits Vouters : 46 ans déjà !

Ce vendredi 30 septembre 2022, cela fait 46 ans, jour pour jour, que la catastrophe du Puits Vouters a emporté au fond de la mine les 16 malheureuses victimes. Tous ceux qui ont vécu ce funeste jour, se souviennent de l'émotion causée par ce drame.

L'hommage a rassemblé les familles, camarades, responsables syndicaux, la Fédération des Mineurs et Sidérurgistes de France et de Sarre-Luxembourg et les élus.

M. Jean-Yves LAGARDE, représentant de la Fédération des Mineurs et Sidérurgistes de France et de Sarre-Luxembourg, a égrainé avec émotion les noms des 16 camarades restés prisonniers à jamais à l'étage 1036 dans les flammes et l'explosion qui a suivi.

Les gerbes ont ensuite été déposées devant le monument, avec pour la CFTC, Gilbert NIMESKERN et René PASZKOWIAK.

Le Maire de Freyming-Merlebach, dans son discours, a rappelé l'importance de perpétuer l'hommage aux victimes et l'intégrité du lieu. Le projet est entre les mains des architectes pour la restauration des bâtiments du Puits Vouters et la stèle commémorative. Quelques mots ont également été prononcés par le Député Kevin PFEFFER et l'élue départementale.

Rendez-vous est donné à l'année prochaine, afin que jamais on n'oublie !

M.U.

Formations fédérales

À Dijon...

C'est la reprise, j'espère que les vacances ont été fructueuses et que vous avez fait le plein d'énergie pour cette rentrée qui s'annonce très chaude avec des sujets brûlants tels que la retraite, le pouvoir d'achat et la hausse du prix de l'énergie.

Pour la reprise, on démarre avec une formation « développée sa section » à Dijon, du 13 au 15 septembre.

13 stagiaire ont participé à cette formation animée par Maurice Stella où les points suivants ont été abordés :

- Développer la CFTC dans l'entreprise
- Définir les priorités d'un plan de développement pour l'action syndicale
- Construire et participer à un plan de développement de sa section

- Transformer les sympathisants en adhérents
- Transformer des adhérents en militants actifs.

Je souhaite à toutes nos sections et syndicats de réussir dans leur mission de développement de la CFTC.

À Paris...

Une formation FIME s'est tenue à Paris du 21 au 23 septembre, animée par le duo Vanessa Nogues et Thierry Battmann, nos nouveaux formateurs CMTE.

Un grand merci à eux !

Les thèmes abordés :

- S'approprier la spécialité de la CFTC
- Acquérir des connaissances de base dans les domaines de la négociation et de la communication
- Se situer dans un réseau d'acteurs internes et externes
- Se situer dans l'organisation CFTC et sa fonction syndicale.

Bienvenu à tous les nouveaux adhérents qui font grandir notre CFTC.

À Niederbronn...

La formation DS RSS + juridique s'est tenue à Niederbronn, du 12 au 14 octobre.

14 stagiaires ont participé à ce stage, animé par Maurice Stella en binôme avec Ouardia Lombardi.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- Rôle et fonction du DS RSS
- Plan de départ volontaire
- Plan de sauvegarde de l'emploi
- Rupture conventionnelle collective
- Accord performance collective
- Égalité Homme/Femme
- NAO salaire
- Accord handicap
- Télétravail
- GPEC
- Prévention du risque psychologique
- Le PAP

La formation s'est terminée par les questions/réponses avec Violaine BRUN, juriste. Un moment très apprécié par les stagiaires.

Bon vent à tous les DS et à très très vite !

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2023

Le passe vaccinal n'étant plus requis pour participer aux formations fédérales, nous vous prions de respecter les gestes barrières dans un contexte sanitaire encore trouble.

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 2023
du 11 au 13 janvier
PARIS
Élections professionnelles

Février 2023
du 8 au 10 février
NIEDERBRONN
Élections professionnelles

Mars 2023
du 15 au 17 mars
DIJON
FIME

Avril 2023
du 5 au 7 avril
BERCK
Communication orale

Mai 2023
du 15 au 17 mai
NIEDERBRONN
CSE + Négo. PAP

Juin 2023
du 7 au 9 juin
NIEDERBRONN
RPS

Septembre 2023
du 27 au 29 septembre
DIJON
Élections professionnelles

Octobre 2023
11 au 13 octobre
NIEDERBRONN
DS + RSS

Novembre 2023
du 15 au 17 novembre
DIJON
Développer sa section

Décembre 2023
du 13 au 15 décembre
PARIS
FIME

Novembre 2022
du 16 au 18 novembre
DIJON
CSE + Négo. PAP

Décembre 2022
du 7 au 9 décembre
PARIS
FIME

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

Salariés aidants des IEG, votre branche vous soutient

Vous êtes aidants, et vous souhaitez bénéficier de congé pour accompagner un proche malade ou dépendant ?

Votre branche vous apporte des solutions concrètes pour mieux vivre cette situation. Découvrez le dispositif « aidants » enrichi en 2022, **dispositif de soutien complet dédié aux salariés statuaires des IEG.**

Des indemnités complémentaires pour maintenir vos revenus

Vous envisagez de prendre un congé spécifique pour accompagner un enfant malade un proche en fin de vie ou dépendant. Vous bénéficiez alors d'**indemnités complémentaires** aux aides légales.
Elles correspondent à **100% de la rémunération principale** nette déduction faite de l'aide légale, quel que soit le type de congé et sa durée.
Pour le **congé de proche aidant à plein temps**, l'indemnité permet le maintien à 80% de la rémunération principale nette.

La ligne info aidants pour une écoute attentive et des conseils personnalisés

Une équipe de conseillers sociaux sont à votre disposition !

- Vous êtes **un salarié statutaire aidant** des IEG ? Nos conseillers vous écoutent, vous informent sur les dispositifs existants et vous proposent des solutions adaptées.
- Vous êtes un salarié statutaire aidant des IEG, et **bénéficiez d'un congé indemnisé** ? Ils vous proposent un accompagnement personnalisé et des services individuels spécifiques.

Les conseiller(ère)s sociaux diplômés d'Etat de la ligne info aidants sont là pour vous !

En France métropolitaine

09 86 86 00 56

(numéro non surtaxé)

Du lundi au vendredi
de 9h00 à 17h30

Hors métropole : 05 96 60 74 19
La Réunion : 02 62 90 20 20

MH-21619_2206

malakoff humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE