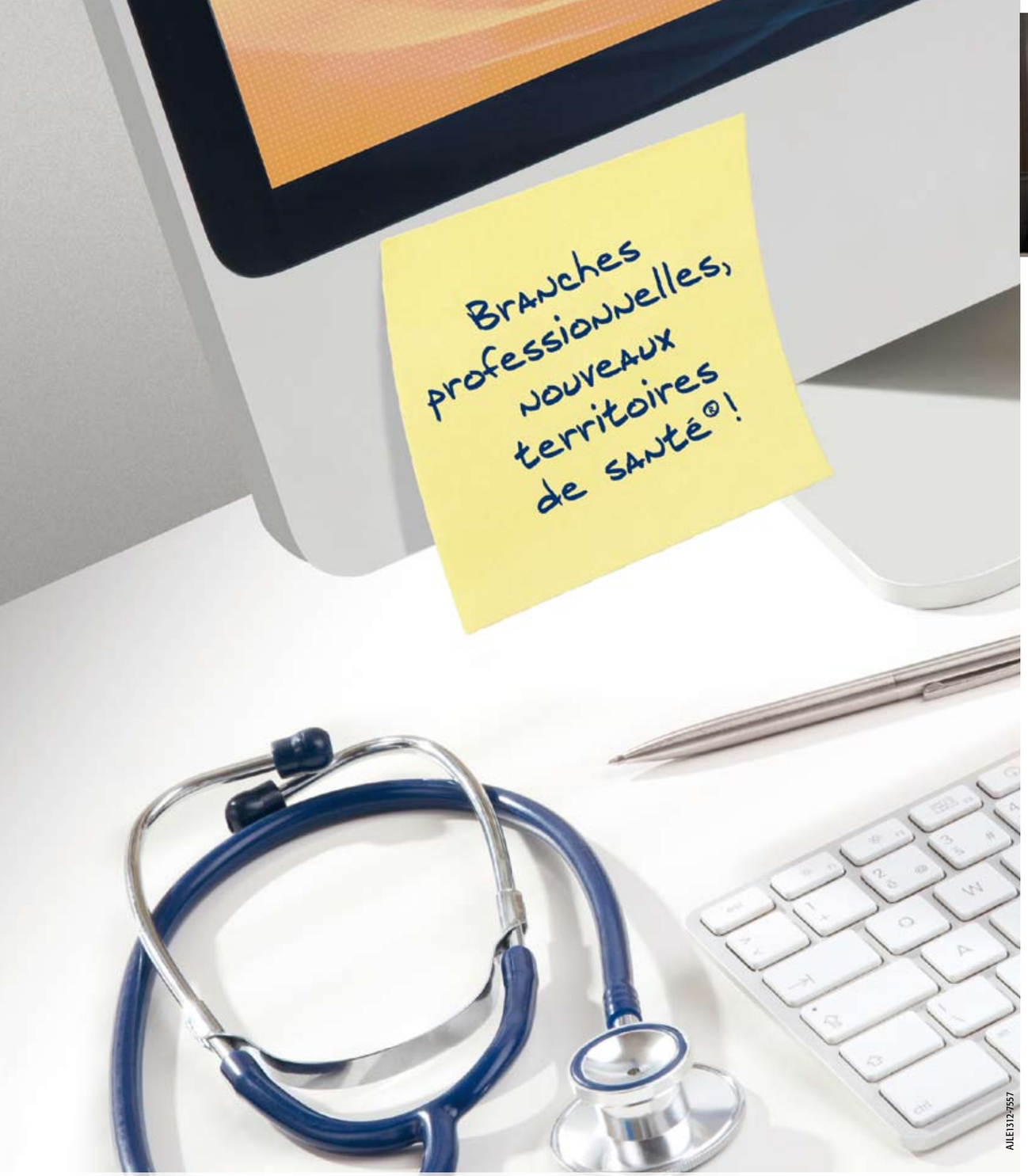
Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie
Bimestriel

n°67 Janvier-Février 2014 - Prix 1€

Le dossier du mois



SANTÉ – ÉPARGNE – PRÉVOYANCE – RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013, Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :
Gilles SOHM au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com

malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Le mot du Président

ENCORE RATÉ !

Encore raté ! Le chômage ne baisse toujours pas. Chacun guette inlassablement l'horizon sans jamais rien voir venir …

Cette baisse du chômage tant attendue et tant promise ne se profile pas. Tout au contraire, depuis quelques années ce fléau qu'est le chômage s'amplifie.

La grande récession dans laquelle notre économie s'est muée est une dévastation sociale. Aucune éclaircie ne pointe à l'horizon. Le fléau de la pénurie d'emploi en est l'expression la plus criante. Il n'y a là aucune fatalité.

Le combat contre le chômage ne peut se gagner qu'en passant par la croissance. Selon les données publiées le 14 février par l'Insee, avec une croissance au quatrième trimestre 2013 de + 0,3 % et la réévaluation des chiffres des trois premiers trimestres, **la France aura enregistré, l'an passé, une croissance de + 0,3 %, soit un peu mieux que le + 0,1 % initialement prévu**, après une année blanche en 2012.

Pensez-vous qu'avec 0,3% de croissance notre pays va pouvoir lutter contre le chômage et pouvoir se développer ?

Malheureusement j'en doute !

Il est important que nos dirigeants se rendent à la réalité. En effet, ce n'est pas l'interprétation des chiffres du chômage de certains organismes de sondage avec un nouveau mode de calcul qui fera baisser ce fléau, ni de beaux discours, mais des actions pérennes concrètes et efficaces.

Comment accepter que le système bancaire Français fasse la pluie et le beau temps et décide de condamner des petites entreprises, comme la coopérative Lejaby, en leur refusant un prêt malgré un carnet de commande bien rempli, car ces organismes ne veulent pas prendre de risque financier !

Ou encore, comment s'opposer à la fermeture du site de Carbone Savoie Lannemezan, aux suppressions d'emplois chez Pfiser, Renault Truck, PSA Renne qui impactera forcément les entreprises de la plasturgie ?

Comme vous le savez, le gouvernement a décidé de discuter avec les partenaires sociaux et les représentants du patronat sur la mise en place d'un pacte de responsabilité, en fixant des axes sur différents sujets tels que le développement et le maintien de l'emploi, le développement des compétences et des qualifications, l'engagement et le suivi au niveau des branches professionnelles ainsi que le dialogue social interprofessionnel.

Après négociation, notre confédération a décidé de signer le relevé de conclusion de ce pacte de responsabilité. Espérons que les engagements qui ont été intégrés dans ce document seront tenus. Nous y reviendrons prochainement.

Le nouvel élan donné à la formation syndicale est concluant. Grâce à vous tous, l'ensemble des stages 2013 ont été effectués. 2014 s'annonce être un bon millésime. En effet, la première formation a fait le plein et les autres s'annoncent aussi consistantes.

La Fédération CMTE participe activement aux différentes réunions sur le développement industriel de nos quatre secteurs en s'impliquant au quotidien à vos cotés en étant force de proposition sur l'ensemble des sujets abordés par les chambres patronales.

Restons tous mobilisés et continuons à travailler ensemble, afin de valoriser la CFTC ainsi que son développement.

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

Le mot du Président - p. 3

Le dossier du mois - p. 4 à 6
- Impact et conséquences des lois du 27 février et 5 mars 2014

Actualités sociales - p. 8 à 13
- Chimie : Négociations salariales
- IEG : Réforme des retraites 2013
- Tempête en Bretagne
- Compagnie Nationale des Mines de France
- Quand la CFTC dérange !

Des chiffres et des Dettes - p. 14-15

Le Billet d'humeur - Brève p. 16

L'avis des nôtres - des autres p. 17

Europe international - p. 18 à 20

Les Infos Utiles - p. 21 à 23
- Aptitude et inaptitude au poste de travail
- Les contrats de travail à temps partiel

La vie du mouvement - p. 24 à 26
- Plan de formation2014 modifié
- CFTC ARKEMA
- Elections SCHOTT VTF
- Formation fédérale
- Hommages

La CFTC CMTE sur twitter cftccmte

La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC
CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
128, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN
contact@cftc-cmte.fr

Directeur de la Publication : Francis OROSCO
Rédaction Administration : Martine ULTSCH
49, Rue Nicolas Colson - BP 70058
57803 FREYMING-MERLEBACH
03 87 04 49 85 - FAX : 03 87 04 55 73
cmtelacomete@laposte.net
www.cftc-cmte.fr

C.P.P.A.P : 0216 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

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

Dépôt légal :
1er trimestre 2014

Imprimerie Sarregueminoise

Chemin des Tuileries - Route de Nancy
BP 20004 - 57211 SARREGUEMINES Cedex
03 87 98 07 37

Impact et conséquences... des lois du 27 février et 5 mars 2014 !

Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Le Sénat a définitivement adopté, jeudi 27 février 2014, le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, dans sa version issue de la CMP (commission mixte paritaire) Parution JORF 5 mars 2014.

Le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Michel Sapin, qualifie cette adoption d' « excellente nouvelle ». Il considère également qu'avec cette adoption, « des réformes de grande envergure pourront être mises en œuvre, dont celle du système de formation professionnelle qui sera profondément rénové, avec la création du CPF (compte personnel de formation) dont sera doté chaque individu et qui le suivra pendant toute sa carrière ». « La réforme de l'apprentissage permettra de former 500 000 apprentis par an, en revoyant les règles de gestion et d'affectation de la taxe d'apprentissage et elle améliorera la qualité de l'apprentissage ».

Rappel des principales dispositions

CPF : Le volet « formation » du projet de loi reprend largement les dispositions prévues par l'ANI (accord national interprofessionnel) du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, signé par le Medef et l'UPA côté patronal, et par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et Force ouvrière côté syndical. Le texte pose ainsi les principes et modalités de fonctionnement du CPF (compte personnel de formation), appelé à se substituer au DIF (droit individuel de formation) à compter du 1er janvier 2015 et présenté à plusieurs reprises par Michel Sapin comme « le cœur de la réforme ». Ce compte permet de rattacher les droits à la formation à la personne, et plus au contrat de travail. La principale modification apportée par les parlementaires a visé à accélérer le rythme d'alimentation du CPF, permettant l'acquisition du plafond de 150 heures en un peu plus de 7 ans au lieu de 9 ans initialement. Ils ont également amélioré l'abondement correctif au CPF pour les salariés à temps partiel, le faisant passer à 130 heures, contre 100 heures pour les autres salariés.

Le projet de loi porte par ailleurs la réforme du financement de la formation professionnelle telle qu'elle a été négociée dans le cadre de l'ANI du 14 décembre 2013. Une contribution unique est instaurée pour l'ensemble des entreprises, qui sera versée par les entreprises à leur Opca. Le montant de cette contribution est différencié entre les entreprises de 10 salariés et plus (qui contribueront à hauteur de 1 % de leur masse salariale, contre 1,6 % actuellement) et celles de moins de 10 salariés (0,55 %, soit le même niveau qu'actuellement). Les parlementaires ont prévu un renforcement de la mutualisation des financements au profit des entreprises de 10 à 49 salariés, via un système de remontée au niveau du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) des fonds non utilisés par les Opca au titre du CPF. En lien avec cette réforme du financement, le projet de loi redéfinit les missions des organismes paritaires du champ de la formation : le FPSPP, les Opca et les Fongecif. Ces derniers perdent en l'occurrence leur fonction de collecteur.

La loi élargit les bénéficiaires potentiels d'une période de professionnalisation et précise l'objet desdites périodes. Il précise également les conditions de mise en oeuvre des contrats de professionnalisation. Les parlementaires ont par ailleurs intégré au texte un nouvel article qui revoit et précise le dispositif de la VAE (validation des acquis de l'expérience) afin d'en faciliter l'accès, en particulier aux personnes peu ou pas qualifiées.

Le projet de loi comporte un volet « décentralisation » qui reprend les dispositions initialement prévues pour être portées par le projet de loi de « mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi ». Ces dispositions portent sur « la gouvernance nationale et régionale des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle et sur la décentralisation de compétences résiduelles de l'État en matière de formation professionnelle ». Elles précisent notamment « les conditions dans lesquelles la région organise et finance le SPRFP (service public régional de la formation professionnelle), afin de garantir l'accès à la qualification », posent le rôle de coordinateur des régions en matière d'achat public de formations pour leur compte et, pour les formations collectives, pour le compte de Pôle emploi. Le projet de loi pose par ailleurs « les bases de la reconnaissance d'un SIEG (service d'intérêt économique général) autour de la formation des publics en difficulté et de leur accompagnement ». Ces différentes mesures sont accompagnées par un article qui pose le principe et les modalités de la « compensation financière » de l'État aux régions pour « les transferts de compétences à titre définitif ».

Au-delà du seul champ de la formation professionnelle, le projet de loi complète la réforme de l'apprentissage initiée par la réforme de la taxe d'apprentissage prévue dans la loi de finances rectificative pour 2013. Les ressources découlant de la nouvelle taxe d'apprentissage (0,68 % de la masse salariale) issue de la fusion de la taxe actuelle (0,5 %) et de la CDA (0,18 %), ne pourront ainsi dépasser 21 % pour les dépenses des entreprises affectées exclusivement aux CFA et aux sections d'apprentissage et 23 % pour celles à destination des autres formations premières (lycées, universités, grandes écoles…). La création d'une fraction de la nouvelle taxe qui sera gérée par les régions est renvoyée au PLF (projet de loi de finances) pour 2015. L'ensemble de ces mesures s'appliqueront donc à compter de la collecte 2015, sur la masse salariale et les effectifs 2014.

Le projet de loi comporte par ailleurs un volet consacré au «contrôle de la formation professionnelle et de l'apprentissage» qui renforce les sanctions financières en cas d'inexécution d'action de formation ou de réalisation de prestations hors du champ de la formation continue. Les programmes de formation, notamment à distance, seront également mieux encadrés. Dans le cadre de ce renforcement des « moyens de contrôle et des sanctions applicables en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue », le texte prévoit également d'étendre à l'emploi des fonds versés au titre de l'apprentissage la compétence des services régionaux de contrôle.

Impact de la loi du 5 mars sur la représentativité et les IRP

PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL. Le paragraphe I de l'article 30 modifie l'article L. 2314-3 du code du travail, relatif à la négociation du protocole d'accord préélectoral pour les élections des DP (délégués du personnel). Il prévoit que l'invitation à négocier le protocole doit parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation. En cas de renouvellement des DP, elle devra parvenir non plus un mois, mais deux mois avant l'expiration de leurs mandats. Ce délai de 15 jours ou de deux mois court entre la date à laquelle l'invitation parvient à son destinataire et la date de la première réunion de négociation.

Règles de validité du protocole d'accord préélectoral. Le paragraphe IX modifie les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail, qui fixent les règles de validité du PAP (protocole d'accord préélectoral), respectivement pour les DP et pour les membres du CE. Ces deux articles prévoient que la validité du PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature :

- par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, par la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

La loi conserve ces dispositions mais prévoit qu'elles ne s'appliquent pas s'il existe des dispositions législatives contraires.

Accords. Le paragraphe X modifie les articles L. 2314-12, L. 2314-13 et L. 2314-23, qui abordent la représentation des salariés travaillant en équipes successives, les élections des DP dans les entreprises de travail temporaire, et le déroulement des opérations électorales pour l'élection des DP qui peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. La loi maintient ces dispositions tout en précisant que ces accords entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doivent être conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2314-3-1 qui fixe les règles de validité du protocole d'accord préélectoral pour les élections des DP.

Le paragraphe XI modifie les articles L. 2324-7 et L. 2324-21, relatifs à l'élection des membres du CE dans les entreprises de travail temporaire et au déroulement des opérations électorales pour l'élection des membres du comité d'entreprise qui peuvent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. L'article 30-XI de la loi, par symétrie avec les élections des DP, maintient ces dispositions mais prévoit que ces accords doivent être conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2324-4-1 qui définit les règles de validité du protocole d'accord préélectoral pour les élections des membres du comité d'entreprise.

ÉLECTIONS DES DP / COLLÈGES ÉLECTORAUX. Le paragraphe IV de l'article 30 modifie l'article L. 2314-11 du code du travail qui rend obligatoire, pour les élections des délégués du personnel, un accord entre l'employeur et les organisations syndicales afin de fixer la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel. Cet accord doit être signé soit par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ; soit, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, par la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

À défaut d'accord, il revient à l'autorité administrative (Direccte) de procéder à la répartition entre les collèges.

La loi conserve ces dispositions mais procède à deux modifications :

- l'intervention de l'autorité administrative est subordonnée au fait qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation à négocier de l'employeur ;
- la saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

ÉLECTIONS DES DP / ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS. Le paragraphe V modifie l'article L. 2314-31, qui concerne le mandat des DP dans les établissements distincts. Il prévoit que, dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative (Direccte). La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative, emporte la cessation des fonctions des DP. Toutefois, un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées peut autoriser les DP à achever leur mandat. La loi maintient ces dispositions mais procède aux deux mêmes modifications que celles prévues au paragraphe IV, et supprime l'obligation d'une décision administrative pour reconnaître la disparition d'un établissement distinct.

COMITÉS D'ENTREPRISE / ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS / COLLÈGES ÉLECTORAUX. Le paragraphe VI modifie l'article L. 2322-5 du code du travail, relatif aux mandats des membres du comité d'entreprise dans les établissements distincts. Cet article reprend les mêmes règles que celles prévues par l'article L. 2314-31, qui concerne les mandats des DP dans les établissements distincts. La loi procède aux mêmes modifications.

Le paragraphe VII modifie l'article L. 2324-13, relatif à la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux pour l'élection des membres du comité d'entreprise. Actuellement, ces répartitions doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. À défaut d'accord, il revient à l'autorité administrative de procéder à ces répartitions. La loi conserve ces dispositions mais procède à deux modifications :

- l'intervention de l'autorité administrative est conditionnée au fait qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation à négocier de l'employeur ;
- la saisine de l'autorité administrative ne suspend pas le processus électoral jusqu'à la décision administrative et elle entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Le paragraphe VIII modifie l'article L. 2327-7 qui prévoit actuellement que dans les entreprises constituées d'établissements distincts dépassant le seuil de 50 salariés, pour l'élection du CCE, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord conclu sous la condition de la double majorité. Lorsque cet accord ne peut être obtenu, il incombe à l'autorité administrative de fixer le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges. La décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, est mise à exécution sans

qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles. La loi maintient les dispositions en vigueur mais procède à trois modifications :

- l'intervention de l'administration est conditionnée au fait qu'au moins une organisation syndicale ait répondu à l'invitation à négocier de l'employeur ;
- la saisine de l'administration suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin ;
- la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles, même si les décisions administratives interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré.

NOMBRE DE DP ET D'ÉLUS AU CE. Le paragraphe XII de l'article 30 modifie l'article L. 2314-1 du code du travail qui prévoit que le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'État, compte tenu du nombre des salariés. La loi conserve cette disposition et ajoute que ce nombre peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 (PAP).

Le paragraphe XIII modifie l'article L. 2324-1 et prévoit que le nombre de membres de la délégation du personnel du comité d'entreprise peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon dans les conditions de l'article L. 2324-4-1 (PAP).

Le paragraphe XV modifie les articles L. 2314-20 et L. 2324-18, qui concernent les dérogations que peut accorder l'inspecteur du travail aux règles d'ancienneté et d'éligibilité pour l'élection des DP et pour celle des membres du comité d'entreprise, après consultation des organisations syndicales représentatives. La loi maintient ces dispositions tout en précisant qu'elles s'appliquent aux organisations syndicales représentatives « dans l'entreprise ».

LISTE COMMUNE / DÉCLARATION D'AFFILIATION. Le paragraphe XVI de l'article 30 insère dans le code du travail le nouvel article L. 2122-3-1, relatif à la liste commune établie par des organisations syndicales. Il complète la section 1 « représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement » du chapitre II « syndicats représentatifs » du titre II « représentativité syndicale » du livre Ier, de la deuxième partie, consacré aux syndicats professionnels.

Concernant la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement, l'article L. 2122-1 du code du travail pose la règle des 10 % de suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

L'article L. 2122-3 prévoit qu'en cas de dépôt d'une liste commune par plusieurs organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations concernées au moment du dépôt de cette liste; à défaut d'indication, la répartition des suffrages est opérée à parts égales entre les organisations concernées.

L'article 30 - XVI de la loi introduit, à cet égard, un nouvel article L. 2122-3-1 pour préciser que lors du dépôt de la liste, le syndicat doit indiquer, le cas échéant, son affiliation à une organisation syndicale, autrement dit à une fédération ou à une confédération. S'il ne l'indique pas, les suffrages recueillis au niveau de l'entreprise ou de l'établissement par le syndicat ne sont pas pris en compte pour la mesure de l'audience électorale de la confédération syndicale.

Le paragraphe XVII prévoit que les dispositions de ce nouvel article L. 2122-3-1 s'appliqueront à compter du 1er janvier 2015.

Précision sur le terme du mandat du délégué syndical. Le paragraphe XVIII de l'article 30 modifie les dispositions de l'article L. 2143-11 du code du travail concernant l'arrivée à échéance du mandat du délégué syndical. Il prévoit, pour tenir compte de la jurisprudence de la Cour de cassation, que ce mandat cesse au plus tard lors du « premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné ».

Assouplissement des conditions de désignation du délégué syndical. Le paragraphe XIX modifie l'article L. 2143-3, qui traite de la désignation du délégué syndical. Il procède à trois modifications, principalement pour tenir compte de la jurisprudence dans ce domaine :

- Il précise que la désignation du délégué syndical doit se faire parmi les candidats aux dernières élections qui ont recueilli, « à titre personnel et dans leur collège », au moins 10 % des suffrages exprimés ; autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'il ait obtenu 10 % de l'ensemble des suffrages exprimés lors de cette élection, mais bien dans le cadre de son seul collège ;
- Il prévoit en outre que l'organisation syndicale peut désigner un DS parmi les autres candidats aux élections professionnelles si aucun des candidats qu'elle a présentés aux élections n'a atteint la barre des 10 % des suffrages exprimés. Plus précisément, la possibilité pour un syndicat de désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents dans l'entreprise ou l'établissement n'est pas seulement ouverte « s'il ne reste (…) plus aucun candidat (…) » qui remplit la règle des 10 % de suffrages, mais aussi simplement « si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale » ne remplit cette condition. La possibilité de recourir à une telle désignation de substitution est donc désormais explicitement prévue en cas d'absence de candidat, présenté par l'organisation syndicale, ayant recueilli une telle proportion des suffrages, et non plus seulement à la condition qu'il ne reste aucun candidat qui remplit ces conditions.

REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CE. Le paragraphe XX rétablit les conditions de désignation du représentant syndical au comité d'entreprise antérieures à 2008. Il modifie ainsi l'article L. 2324-2, relatif au représentant syndical au sein du comité d'entreprise. Cet article prévoit actuellement que, sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés (dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre du comité d'entreprise de droit), chaque organisation syndicale, même non représentative, ayant deux élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant.

Sources : JORF, Confédération CFTC, AEF

Relations Partenaires

Tout le monde parle des mutuelles...

mais une mutuelle, qu'est-ce que c'est ?

Une mutuelle vous protège, vous et votre famille

- **Une mutuelle prend en charge vos dépenses de santé : 55%** des soins courants(1) sont remboursés par la Sécurité sociale. Les **45 %** restants, non remboursés par la Sécu, peuvent être pris en charge par une mutuelle(2).
- **Une mutuelle vous informe en amont de la maladie. 3 000 action**s de prévention et de promotion de la santé sont réalisées chaque année par les mutuelles.
- **Une mutuelle met à votre disposition des services de qualité. 2 500 services** de soins et d'accompagnement mutualistes sont accessibles en France.

La mission d'une mutuelle est simple : garantir à tous l'accès à des soins de qualité

UN OBJECTIF : DIMINUER VOS RESTES À CHARGE

- **Limiter les dépassements d'honoraires**
  Dans les réseaux de soins conventionnés par les mutuelles, le coût d'une paire de lunettes est en moyenne 30% moins élevé.
- **Généraliser le tiers payant**
  Les mutuelles ont inventé le tiers payant dans les pharmacies pour vous éviter de faire l'avance des frais de santé.
- **Maintenir une action sociale**
  Les mutuelles consacrent 100 millions d'euros chaque année pour permettre aux personnes en difficulté de continuer à se soigner.

Solidarité, démocratie et transparence

ENTRE UNE MUTUELLE ET UNE ASSURANCE, IL Y A DES DIFFÉRENCES

- **Les mutuelles n'ont pas d'actionnaires !**
  Leurs excédents sont utilisés au profit des adhérents qui participent aux prises de décisions lors des assemblées générales.
- **Nous n'avons pas attendu que ce soit à la mode pour être transparents**
  Les mutuelles sont à but non lucratif : leurs « frais de gestion » servent uniquement à la protection santé des adhérents.

LE COEUR DE MÉTIER D'UNE MUTUELLE, C'EST LA SANTÉ !

Les mutuelles agissent pour plus de solidarité.
Nous nous battons pour garantir à chacun une vraie protection sociale, reposant sur la Sécu et les mutuelles.
38 millions de personnes sont protégées par les **500 mutuelles santé** regroupées au sein de la mutualité Française.

MUTUALITÉ FRANÇAISE
Harmonie mutuelle est membre de la mutualité Française.

(1) médecin, médicaments, analyses...
(2) dans le cadre du parcours de soins, hors participation forfaitaire et sous conditions pour les dépassements d'honoraires.

Pour en savoir plus :
02 47 60 57 42
olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr
www.protection-sociale-entreprise.fr

www.harmonie-mutuelle.fr

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.

Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre santé

Négociation sur les salaires minima 2014

dans les industries chimiques

Revendications CFTC

- Prévision inflation loi de finance en 2014 : 1,4%
- Gain de pouvoir d'achat 2014 : 0,6%
- Calcul des primes de poste sur la base 35H
- Création d'une nouvelle tranche pour la prime d'ancienneté à 20% pour 20 ans

Résultat de la négociation

Relèvement de la valeur du point de 1,0 % en deux étapes :

- au 1er janvier, la valeur du point est portée de 7,895 € à 7,95 €

soit + 0,7%

- au 1er juillet, la valeur du point est portée de 7,95 € à 7,975 €

soit + 0,3%

La chambre patronale se dit également prête à reprendre la négociation sur la structure de rémunération, engagée en 2013.

La délégation CFTC, après réflexion, a décidé de ne pas signer cet accord sur les minima de la Branche Chimie.

Elle estime que le faible niveau d'inflation constaté actuellement aurait dû être mis à profit par la branche pour combler le retard cumulé en matière de salaire depuis des années.

Pour info, le SMIC a augmenté de 1,1% le 1er janvier 2014

Une procédure d'extension sera déposée le plus rapidement possible, afin que cet accord puisse également s'appliquer aux entreprises non adhérentes à l'UIC.

Christian LYSCENCZUK

Animateur CFTC de la Branche Chimie

Barème pour 38 heures/semaine au 1er janvier 2014 - VP : 7,95 €

Coefficient	Salaire minima (Vpxcoef)	Complément de salaire	TOTAL
130	1033,5	543,78	1577,28
140	1113,00	486,54	1599,54
150	1192,5	429,30	1621,80
160	1272,00	372,06	1644,06
175	1391,25	286,20	1677,45
190	1510,50	200,34	1710,84
205	1629,75	114,48	1744,23
225	1788,75		1788,75
235	1868,25		1868,25
250	1987,50		1987,50
275	2186,25		2186,25
300	2385,00		2385,00
325	2583,75		2583,75
350	2782,50		2782,50
360	2862,00		2862,00
400	3180,00		3180,00
460	3657,00		3657,00
480	3816,00		3816,00
510	4054,50		4054,50
550	4372,50		4372,50
660	5247,00		5247,00
770	6121,50		6121,50
880	6996,00		6996,00

Barème pour 38 heures/semaine au 1er juillet 2014 - VP : 7,975 €

Coefficient	Salaire minima (Vpxcoef)	Complément de salaire	TOTAL
130	1036,75	545,49	1582,24
140	1116,50	488,07	1604,57
150	1196,25	430,65	1626,90
160	1276,00	373,23	1649,23
175	1395,63	287,10	1682,73
190	1515,25	200,97	1716,22
205	1634,88	114,84	1749,72
225	1794,38		1794,38
235	1874,13		1874,13
250	1993,75		1993,75
275	2193,13		2193,13
300	2392,50		2392,50
325	2591,88		2591,88
350	2791,25		2791,25
360	2871,00		2871,00
400	3190,00		3190,00
460	3668,50		3668,50
480	3828,00		3828,00
510	4067,25		4067,25
550	4386,25		4386,25
660	5263,50		5263,50
770	6140,75		6140,75
880	7018,00		7018,00

Réforme des retraites 2013

ce qui change pour les agents des IEG

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites est parue au Journal officiel du 21 janvier 2014. Même si cette réforme concerne majoritairement les salariés et retraités du secteur privé, les affiliés et pensionnés du régime spécial des IEG sont également concernés. Focus sur les principales modifications et les nouveaux repères réglementaires.

Allons d'abord à l'essentiel

- **la revalorisation de la pension vieillesse** aura lieu le 1er octobre de chaque année au lieu d'avril. **La prochaine revalorisation interviendra donc le 1er octobre 2014** ; L'article L161-23-1 du Code de la Sécurité Sociale a été modifié en ce sens.
- **le cumul emploi retraite** : si votre première pension de retraite prend effet à compter du 1er janvier 2015, il sera toujours possible de reprendre une activité professionnelle mais celle-ci ne vous apportera désormais plus de droits à la retraite dans le régime où vous cotiserez, et ce quel que soit le régime d'affiliation de cette nouvelle activité.

Départ anticipé des parents de 3 enfants ou plus

***Les mesures sur le cumul emploi-retraite ont des conséquences**. Ainsi, les mères (ou pères) de famille qui demanderont le bénéfice de leur pension de retraite des IEG **à compter du 1er janvier 2015** et qui auront pour projet de **reprendre une activité en dehors des IEG, ne pourront plus obtenir de pension issue de leur nouvelle activité**.*

Il n'est pas inutile de rappeler également que l'anticipation au titre de parent de trois enfants ou plus est supprimée pour les agents qui réuniront les conditions exigées à compter du 1er janvier 2017.

Entrons un peu plus dans les détails…

la durée d'assurance

La durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une pension au pourcentage maximum est déterminée pour les agents nés à compter du 1er juillet 1959 et ouvrant droit à pension à compter du 1er juillet 2019, par référence à l'âge de 60 ans, selon un calendrier générationnel (voir tableau B ci-après).

Par dérogation, les agents qui remplissent les conditions de liquidation de leur pension avant la date de leur 60ème anniversaire bénéficient de la durée d'assurance des agents atteignant 60 ans à cette date (voir tableau B ci-après).

handicap

- Les pensions d'invalidité servies en application de l'annexe III sont revalorisées au 1er avril de chaque année en application de l'article L 341-6 du CSS.
- La décote n'est pas applicable aux agents handicapés dont le taux d'incapacité permanente est au moins égale à 50 % (80 % actuellement).
- Une majoration de durée d'assurance est accordée aux agents assumant au foyer familial la prise en charge permanente d'un adulte handicapé dont l'incapacité est supérieure ou égale à 80 % (conjoint, concubin, pacsé, ascendant, descendant ou collatéral de l'agent mais également l'ascendant, le descendant ou le collatéral d'un des membres du couple). Cette majoration de durée d'assurance est égale à 1 trimestre par période de 30 mois dans la limite de 8 trimestres et n'entre pas dans la durée liquidée.
- L'anticipation de départ à la retraite et la majoration de pension, ouvertes aux agents en situation de handicap, sont accordées pour les périodes couvertes par un taux d'incapacité d'au moins 50 % (80 % actuellement).

carrières longues

- Pour les pensions liquidées à compter du 1er janvier 2017, les périodes de perception d'une pension d'invalidité du régime des IEG sont réputées cotisées dans la limite de deux trimestres.
- Pour les agents liquidant leur pension avant le 1er janvier 2017, la mention relative à la prise en compte des majorations, bonifications et congés liés aux enfants dans la durée d'assurance est rétablie (elle avait été supprimée par erreur par le décret «mensualisation»). Toutefois cette mention n'a plus lieu d'être dans la version 2017 de l'annexe III du fait que seules sont retenues des périodes de durée d'assurance cotisée ou réputée cotisée au titre des services militaires, de la maladie ou de l'invalidité.

Rachat des années d'études

- Pour les jeunes assurés, le montant du capital de rachat des années d'étude est abaissé dans des conditions et limites fixées par décret.

- Les périodes d'études éligibles au rachat peuvent avoir fait l'objet d'une validation auprès d'un autre régime.

La date d'ouverture du droit (à pension) : pivot central

Ma Date d'Ouverture du Droit détermine le nombre de trimestres d'assurance exigé

- Si ma date d'ouverture de droit se situe *avant le 01/07/2019 ?* Voir le tableau A
- Si ma date d'ouverture de droit se situe *à compter du 01/07/2019 ?*

  Et que j'ai moins de 60 ans à cette date, la durée d'assurance exigée sera celle de la génération qui a 60 ans à ma demande d'ouverture de droit, voir tableau B.

  Et que j'ai 60 ans ou plus à cette date, la durée d'assurance exigée sera celle de ma génération, voir tableau B

Ouverture du droit jusqu'au 30 juin 2019

La durée d'assurance est pilotée par la **Date d'Ouverture du Droit** et appréciée **au plus tard à 60 ans**.

Quelques exemples :

- Affilié né le 04/03/1957
- J'ai 60 ans et 4 mois le 04/07/2017
- Ma DOD est le 04/07/2017
- Durée d'assurance = 165 Trimestres
- Affilié né le 04/03/1959
- J'ai 15 ans et 4 mois de services et je remplis les conditions d'un départ au titre des services actifs (6 ans de SA avant 2016) et j'ai 58 ans et 4 mois le 04/07/2017.
- Ma DOD est le 04/07/2017
- Durée d'assurance = 165 Trimestres
- Affilié né le 12/07/1963
- J'ai 15 ans de services et mon conjoint est atteint d'une maladie incurable attestée par le Secrétariat Général de la Médecine de Contrôle IEG le 04/03/2017.
- J'ai 53 ans et 7 mois.
- Ma DOD est le 04/03/2017
- Durée d'assurance = 164 Trimestres

Jean-Louis CELLEROSI

Administrateur CFTC-CMTE à la CNIEG

Sources : CNIEG - Légifrance.gouv.fr - CSS

Tableaux de détermination de la durée d'assurance

Date d'ouverture du droit ou atteinte du 60ème anniversaire jusqu'au 30 juin 2019

TABLEAU A

Période au cours de laquelle l'agent remplit les conditions nécessaires pour liquider sa pension ou, au plus tard, atteint l'âge de 60 ans (*)	Nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de pension
Jusqu'au 30 juin 2008	150
Entre le 01 juillet 2008 et le 31 décembre 2008	151
Entre le 1er janvier 2009 et le 30 juin 2009	152
Entre le 01 juillet 2009 et le 31 décembre 2009	153
Entre le 01 janvier 2010 et le 30 juin 2010	154
Entre le 01 juillet 2010 et le 31 décembre 2010	155
Entre le 01 janvier 2011 et le 30 juin 2011	156
Entre le 01 juillet 2011 et le 31 décembre 2011	157
Entre le 01 janvier 2012 et le 30 juin 2012	158
Entre le 01 juillet 2012 et le 30 novembre 2012	159
Entre le 01 décembre 2012 et le 30 juin 2013	160
Entre le 01 juillet 2013 et le 30 juin 2014	161
Entre le 01 juillet 2014 et le 30 juin 2015	162
Entre le 01 juillet 2015 et le 30 juin 2016	163
Entre le 01 juillet 2016 et le 30 juin 2017	164
Entre le 01 juillet 2017 et le 30 juin 2018	165
Entre le 01 juillet 2018 et le 30 juin 2019	166

Date d'ouverture du droit à partir du 1er juillet 2019
(ou paramètres projetés des parents de trois enfants à 60 ans au-delà de 2019)

TABLEAU B

Année de naissance des sédentaires	Date d'atteinte des 60 ans ou date d'ouverture du droit avant 60 ans	Durée d'assuarnce exigée
01-07 au 31-12-1959	01-07 au 31-12-2019	167
1960	2020	167
1961	2021	168
1962	2022	168
1963	2023	168
1964	2024	169
1965	2025	169
1966	2026	169
1967	2027	170
1968	2028	170
1969	2029	170
1970	2030	171
1971	2031	171
1972	2032	171
1973	2033	172
1974	2034	172
1975	2035	172

Tempête en Bretagne

ULLA.....Là !

Petite chronologie Bretonne

Après avoir « essuyé » DIRCK, ERICH et PETRA, RUTH a pointé le bout de son nez le 8 Février 2014.

La diligence de nos services...

tant de la DR Bretagne, que de nos collègues de régions voisines et bien sûr les agents de SERVAL, a permis de réalimenter très rapidement 5500 clients privés de courant. Les 2000 clients encore sans courant, sur les 4 départements, ont vu les 521 agents ERDF, personnels d'entreprises et transporteurs routiers, se démener pour les réalimenter dans un temps record.

Pour sa part, SERVAL, unité de logistique et d'approvisionnement, au service d'ERDF et GRDF, a livré 62 tonnes de matériel et 64 Groupes électrogènes (185 Tonnes), mis en œuvre le temps des réparations.

7 agents ont apporté leur contribution sur la Plate Forme Serval de Ploermel pour reconstituer les kits et servir les besoins complémentaires.

7 transports spécifiques ont été mobilisés pour acheminer le matériel vers la Bretagne dont une partie est venue de Caen, Orléans et Bordeaux.

Le 14 février, rebelote.....

Déclenchement du Plan ADEL de la DR Bretagne pour ULLA !

Sur SERVAL : 10 agents mobilisés sur la Plate-forme de Ploermel.

Préparation de 10 tonnes de matériels qui seront livrées aux équipes le lendemain matin.

La Plate-Forme Serval de Ploermel a été ouverte le week-end autant que de besoin.

Les plate-formes de Caen, Orléans et Paris Ile de France ont été en soutien.

Le 15 février : en complément de ce qui a été déjà livré, 13 Tonnes de matériels et 20 Groupes électrogènes (80 tonnes) ont été acheminés sur le terrain.

Une dizaine de personnes est mobilisée sur la Plate-Forme Serval de Ploermel et une vingtaine sur les PFs d'Orléans, St Quentin, Paris Ile de France.

16 février à 8h00, 30000 clients sans électricité sur les 4 départements (principalement GUINGAMP, LANNION, MORLAIX et BREST.

17 février à 8h00, 5000 clients sans électricité sur les 4 départements.

Le 17 février, réception sur le terrain de 36 tonnes de matériels de réalimentation et de 142 tonnes de Groupes Electrogènes.

En trois jours, une centaine de poteaux béton ont été livrés et posés en remplacement de ceux qui ont été cassés par la tempête.

Retour à la normale en matière d'alimentation électrique à l'exception de situations isolées dans les secteurs de Guingamp, Lannion, Morlaix et Brest. La priorité est toujours la réalimentation de tous les clients, les réparations n'intervenant que dans un second temps.

Fin de réalimentation des situations isolées : le 18 février à mi-journée.

Le 18 février, tous les clients sont alimentés, les consolidations et réparations définitives sont engagées pour les semaines à venir.

Clôture de la crise ULLA

l'autre visage de **BZH** : **B**ienvenue en **Z**one **H**eureuse

Pascal PROUFF

L'État va créer une Compagnie Nationale des Mines de France

Le ministre du redressement productif a détaillé, le vendredi 21 février, un projet du gouvernement de créer une Compagnie Nationale des Mines de France. Le ministre l'a justifié pour des raisons de «souveraineté, d'indépendance économique et minière».

L'Etat français va constituer une nouvelle entreprise publique en créant la Compagnie Nationale des Mines de France. L'annonce officielle de cette création a été faite par Arnaud Montebourg, le ministre du Redressement Productif à l'occasion de la visite de la plus grande mine de gypse d'Europe située sous la massif forestier de Montmorency (Val d'Oise) et qui produit 800 000 tonnes de gypse par an, soit 15 % de la production nationale.

«*La raison pour laquelle nous récréons les conditions de notre souveraineté, de notre indépendance économique et minière, c'est que nous souhaitons contrôler nos approvisionnements afin de ne pas être dépendants pour les prix des matières premières des ressources minérales.*»

Le ministre du Redressement productif a relevé que la France possède «*un savoir-faire minier extraordinaire*» mais a estimé qu'il est sous-exploité.

«*Malheureusement les géologues vont travailler hors de France, car nous n'avons pas de compagnie minière et les quelques compagnies que nous avons comme Areva et Eramet ne veulent pas se porter sur toutes les matières qui aujourd'hui deviennent des instruments stratégiques pour le développement économique. La France a besoin d'un outil minier qui se portera sur l'exploration et l'exploitation.*»

ENTRE 200 ET 400 MILLIONS SUR CINQ A SEPT ANS

La future entreprise publique sera constituée autour du Bureau de Recherches Géologique et Minière (BRGM), qui actuellement réalise un inventaire des ressources minières, et de l'Agence des Participations de l'Etat. Selon le ministre, l'Etat investira entre «200 et 400 millions d'euros sur cinq à sept ans» dans la nouvelle structure.

«*Nous avons besoin de capitaliser une société qui elle-même va créer des filiales pour exploiter dans un certain nombre de pays*», a complété Arnaud Montebourg.

Le ministre du Redressement Productif a indiqué que la première opération de la compagnie concernait la Guyane où le gouvernement a pris conscience de la nécessité de ne pas laisser à l'abandon ou aux mains d'exploitants illégaux d'immenses ressources en or.

Le ministre du Redressement Productif s'est refusé à faire d'autres annonces tout en évoquant des discussions avec des états africains souhaitant que la France se porte candidate à l'exploitation d'un certain nombre de ressources minières.

Le ministre a indiqué que la nouvelle compagnie aura vocation à travailler avec des partenaires

La création de cette entreprise nationale intervient alors que le gouvernement planche sur une réforme du code minier. Le dernier toilettage de ce document date de 1956. «La question environnementale est toujours posée. Elle doit être traitée en transparence avec les populations. Associer les populations, c'est l'esprit du code minier nouveau», a assuré Arnaud Montebourg.

Depuis des années, La Fédération CMTE défend le savoir faire que nos amis mineurs ont acquis tout au long de ces décennies.

Depuis le 24 mai 2013, date de mise en place du Comité Stratégique de Filière des Industries Extractives et de Première Transformation, la Fédération CMTE défend le principe de constitution d'une société minière française faisant suite à l'éclatement et dissolution de l'ensemble des activités de Charbonnage de France et de ses Houillères le 1er janvier 2008 après plus de 60 ans d'existence.

La Fédération CMTE se satisfait de cette annonce, mais reste très prudente sur les objectifs de la nouvelle compagnie. Combien d'emplois seront créés en France ? 200 à 400 millions € sur cinq à sept ans nous semblent insuffisants, surtout en ayant l'objectif d'en faire une société de réputation et dimension internationale.

Nous allons nous rapprocher rapidement des services du Ministère du Redressement Productif afin de peser dans le débat et faire remonter notre vision.

Francis OROSCO

Source : Usine nouvelle

Gardanne SNET EON : Quand la CFTC dérange !

Le jeudi 21 novembre 2013, les élections professionnelles se sont déroulées au siège de la SNET ainsi que sur les sites d'Émile Huchet, de Provence, de Lucy et d'Hornaing.

L'ensemble des salariés devaient se prononcer pour l'une des quatre organisations dont la CFTC. Grâce à l'énorme travail de terrain et de reconquête de Jean Pierre, Alphonse, Maryline et de leurs équipes, la CFTC est sortie gagnante de ce scrutin en retrouvant sa représentativité à plus de 13,41% en consolidation au niveau de la SNET, 22,96% sur la centrale Emile Huchet et 11,30 sur la centrale de Gardanne.

Nous ne pouvons que féliciter l'ensemble des équipes de la SNET pour leur investissement au quotidien et l'excellent travail de terrain.

Mais malheureusement la représentativité de la CFTC ne plait pas à tout le monde !!

Depuis des mois, Maryline Giacinti, déléguée syndicale CFTC de la centrale de Gardanne, est constamment malmenée au quotidien ; notre syndicalisme réformateur, de construction et notre représentativité dérangent ! Car nous, la CFTC, osons les contredire et prendre des positions différentes.

Un point de non retour a été atteint dans la nuit du 6 au 7 février dernier, le local CFTC a été vandalisé puis brûlé. Les vandales ont bien pris le soin de détruire nos archives, nos chasubles et tout ce qui avait trait à la CFTC avant d'y mettre le feu.

Jamais la CFTC ne cautionnera de tels agissements qui datent du siècle dernier.

Une délégation fédérale s'est rendue le 14 février à Gardanne pour rencontrer la direction locale afin de rappeler à chacun ses responsabilités, le soutien inconditionnel de la Fédération à sa déléguée syndicale et pour défendre l'intérêt général.

A suivre...

O.F.

Des chiffres ...

Documents à conserver...

Assurance

Type de document	Durée de conservation	Précisions
Quittances, avis d'échéance, courriers de résiliation, preuves du règlement	Date du document + 2 ans	
Contrat	Durée du contrat + 2 ans	
Relevé d'information automobile	Permanente	
Assurance-vie	10 ans	Ce délai s'applique au bénéficiaire de l'assurance dès qu'il a connaissance du contrat.
Dommages corporels	10 ans	

Véhicule

Type de document	Durée de conservation	Précisions
Amende forfaitaire	1 an	
Factures (achat, réparation...)	Durée de conservation du véhicule	+ 2 ans en cas de revente (vice caché)
Certificat d'examen du permis de conduire ("feuille rose")	4 mois	

Famille

Type de document	Durée de conservation	Précisions
Actes d'état civil (copies intégrales et extraits)	Permanente	Certaines procédures nécessitent un acte d'état civil récent.
Avis de versement d'allocations familiales	3 ans	Délai de reprise en cas de trop versé (5 ans en cas de fraude ou de fausse déclaration). L'allocataire a 2 ans pour agir en paiement de ses prestations.
Jugement de divorce, jugement d'adoption	Permanente	En cas de perte, une copie est fournie par le tribunal.
Acte de reconnaissance d'un enfant	Permanente	La mairie peut en délivrer une copie.
Contrat de mariage (documents relatifs aux biens apportés ou acquis lors du mariage par donation ou legs)	Permanente	En cas de perte du contrat de mariage, s'adresser au notaire qui l'a établi.
Livret de famille	Permanente	En cas de perte, un duplicata peut être obtenu à la mairie.

... et des dettes

Banque

Type de document	Durée de conservation	Précisions
Chèques à encaisser	1 an et 8 jours	Passé ce délai, le chèque ne peut plus être encaissé mais la dette reste due.
Contrat de prêt (immobilier et consommation) et autres justificatifs .	2 ans	À compter de la dernière échéance
Relevés de compte, talons de chèque	5 ans	Un débit frauduleux peut être contesté dans un délai maximum de 18 mois.

Santé

Type de document	Durée de conservation	Précisions
Récapitulatif de remboursements d'assurance maladie et maternité	2 ans	Délai de reprise du trop perçu (5 ans en cas de fraude ou de fausse déclaration).
Carte de mutuelle, demande de remboursement ...	Variable selon l'organisme	Voir les délais prévus dans le contrat.
Ordonnances	1 an minimum	∞ délivrance de lunettes : 3 ans (personne de plus de 16 ans) ∞ délivrance d'audioprothèses : pas de délai
Preuves du versement d'indemnités journalières	Jusqu'à liquidation des droits à la retraite	
Carnet de vaccination, carte de groupe sanguin, carnet de santé	Permanente	Carnet de santé d'un enfant à conserver au moins jusqu'à sa majorité.
Certificats, examens médicaux, radiographies	Permanente	Documents utiles en cas de rechute ou d'aggravation de l'état de santé

Travail

Type de document	Durée de conservation	Précisions
Bulletins de salaire, contrat de travail, certificats de travail.	Jusqu'à liquidation de la retraite	Le salarié dispose de 3 ans pour réclamer un arriéré de salaire.
Attestation assedic ou pôle emploi	Jusqu'à obtention de l'allocation chômage	
Reçu pour solde de tout compte	6 mois	A compter de la signature du salarié (3 ans à défaut de signature)
Échéances allocations chômage	3 ans	Délai de reprise du trop perçu (10 ans en cas de fraude ou fausse déclaration).
Titres de paiement de la pension de retraite	Permanente	Documents utiles pour le calcul des droits à la pension de réversion.

Source : service-public.fr

Le billet d'humeur

LEJABY

Elles ne savent plus à quel sein se vouer

Les « atelières » ex-Lejaby et fabricantes de la marque LEJABY de lingerie haut de gamme, basées à Lyon, vont fermer faute de financement, laissant 30 personnes sans emploi.

Cette société coopérative d'intérêt collectif, fondée il y a un an par d'anciennes couturières de LEJABY, devrait demander au Tribunal de Commerce son placement en liquidation judiciaire.

En 2012, les ouvrières du fabricant LEJABY licenciées après la liquidation de l'entreprise montaient cette SCIC « les atelières » grâce à une levée de fonds participative. Le Ministre du Redressement productif, Arnaud MONTEBOURG, avait salué cette renaissance et nommé au grade de Chevalier de l'ordre du mérite national un des membres des « atelières ».

Muriel PERRIN, Présidente de la SCIC, a déclaré dans un communiqué : « *malgré le soutien du Préfet de Région, du Président de la Région, les banques ont refusé de consolider les fonds de revitalisation.* »

« Les banques sont plus fortes que la République, elles exécutent chaque jour des dizaines de PME. »

Depuis de nombreuses années la France a choisi d'ignorer et d'abandonner ces métiers. « La filière textile et les marques faussent la concurrence. Les produits made in France sont pour la plupart fabriqués à l'étranger et uniquement finalisés en France ». Les consommateurs sont bernés par une étiquette « made in France » cache sexe qui repose sur des normes minimales.

Comment ne pas s'insurger sur le rôle et le droit de vie ou de mort que s'accordent les banquiers. Comment ne pas s'insurger sur les normes minimales, nous qui, depuis des années, réclamons la mise en place de la traçabilité sociale. A l'heure du pacte de la responsabilité, comment ne pas s'insurger contre un système qui refuse l'innovation, la création, qui refuse le droit à des ouvrières de travailler et de produire dignement.

La relance de l'économie n'est pas un vain mot, elle passe par la responsabilité de chacun.

Olivier PAULET

Brève

Inquiétude chez COFELY

Même si le projet CSP/ Perform 2015 a fait l'objet d'une réflexion bien en amont, on ne peut que rester perplexe lorsque l'on découvre au fur et à mesure de notre analyse, notamment sur le périmètre COFELY Services Siège, que d'autres cas de réorganisations se font jour, comme le centre de formation de Genevilliers et le pôle immobilier.

Alors se pose la question : que va-t-on encore découvrir avant fin 2015, date de finalisation de l'organisation CSP ?

Ensuite, que penser d'une telle réorganisation des fonctions supports de tout le groupe GDF SUEZ France et Belgique, avec à la clé des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles afin de garantir un emploi à chaque personne concernée, et en même temps aucun socle commun pour la mobilité de ces personnes. C'est quand même le groupe qui impose Perform 2015 ! Mais le groupe renvoie les conditions de mobilité aux périmètres juridiques concernés.

Certes le groupe s'est doté de belles brochures d'aide à la prise de décision dans la mobilité, mais les moyens financiers en sont exclus. Quant à l'enveloppe globale allouée pour la mise en place du plan Perform 2015 du groupe GDF SUEZ, sur combien d'aide pourront compter les salariés de GSES, nul ne le sait !

Quant à dire que chaque salarié mobile gardera son entité juridique d'origine, à qui le groupe GDF SUEZ veut faire croire que cette situation sera pérenne ?

Nos 4 collègues de la société COFELY AXIMA de Lyon qui rejoindront le pôle paie COFELY Services du site de Madura pour occuper les postes de nos collègues de Nanterre transférés sur Lyon, auront ainsi des conditions sociales et salariales différentes de ceux de GSES !

Nous pensons qu'à terme, le groupe GDF SUEZ va entamer une nouvelle étape dans la gestion de toutes les lignes CSP. En gardant l'employeur d'origine, le groupe GDF SUEZ n'a fait que protéger la production du travail, surtout dans des postes clés comme la facturation et la paie. On évite ainsi une démission globale de tous les salariés des fonctions support ainsi que l'offre du mieux disant !

En aucun cas, le groupe GDF SUEZ n'a l'intention d'offrir les meilleures des conditions aux salariés concernés.

Pour résumer : Le compte n'y est pas pour les salariés, par contre, mettre en avant un groupe qui est le 2ème employeur de France, ça le groupe GDF SUEZ sait le faire ! Pour la CFTC on ne fait que maintenir l'emploi global du groupe.

+ 6000 – 6000 =
zéro création de poste au sein du groupe GDF SUEZ

A ce jour, on peut faire divers constats :

- une profonde déception au fur et à mesure des fusions, réorganisations diverses
- Beaucoup de souffrance et un manque de reconnaissance,
- La maison mère Gaz de France n'a plus rien à voir avec GDF SUEZ
- Une disparité grandissante dans la répartition des résultats du groupe au détriment des salariés, mais au bénéfice des actionnaires.

La CFTC SOFELY Services demande une distribution des profits plus juste. Les bénéfices doivent être partagés équitablement entre les salariés, les actionnaires et l'entreprise.

La délégation CFTC COFELY Services – GSES
Martine BREGEARD

L'avis des nôtres

RESPONSABILITE LIMITEE

Le « pacte de responsabilité » présenté par le président de la République, le 16 janvier, pour inverser la courbe du chômage ne résonne pas de la même manière aux oreilles de tout le monde.

Pour la CFTC, cela consiste à parvenir ensemble (syndicats, patronat, État) à répondre rapidement aux attentes des demandeurs d'emploi quant à leur avenir professionnel et leur formation.

Depuis plusieurs décennies, les entreprises ont été davantage aidées que les salariés (suppression de l'autorisation administrative de licenciement en 1986, exonération partielle de la part patronale de cotisation sociale, baisse de la TVA dans certains secteurs...).

On pouvait penser que, en retour, le patronat mettrait à profit ces aides pour embaucher. Force est de constater qu'il n'en est rien et que le chômage continue de progresser.

Le 27 janvier, la délégation patronale reçue par le Premier ministre réclamait soixante milliards d'aides au gouvernement tout en refusant de s'engager dans une stratégie de création d'emplois.

La CFTC est prête à s'engager dans ce pacte, à condition que les entreprises profitent de cette manne pour investir dans l'appareil productif, la recherche et le développement, des produits et des process de production innovants permettant de créer ainsi des emplois directs et indirects.

Pascale COTON

L'avis des autres

ANALYSE DU RISQUE INDUSTRIEL

Le rapport rendu par la Commission officielle indépendante de la Diète japonaise (le parlement nippon) sur la catastrophe de Fukushima de Mars 2011 est édifiant.

Dans sa préface, le Président de la commission, Kiyoshi Kurokawa, affirme qu'il s'agit d'un désastre «made in Japan». La bureaucratie locale a fait preuve d'arrogance, ignorant les leçons de Three Mile Island et de Tchernobyl, et d'étroitesse d'esprit, en défendant les intérêts propres de son organisation. Il est aussi devenu habituel pour l'exploitant « de résister à la pression réglementaire et de dissimuler les petits accidents ».

De fait, si on examine de près l'histoire du développement de l'énergie nucléaire au Japon, c'est une longue liste d'incidents sérieux qui constituaient autant d'avertissements et de malversations : dissimulation d'incidents et de données défavorables, falsification des rapports, avec dans certains cas la complicité d'entreprises sous-traitantes (Hitachi, Toshiba). La multiplication des anomalies et irrégularités rampantes conduisit l'autorité réglementaire à recenser celles-ci. En avril 2007, plus de 10 000 infractions qui peuvent être classées en 306 catégories, ont été finalement relevées, impliquant les douze compagnies qui gèrent des centrales !

Mais les antécédents ne se limitent pas au nucléaire. Un examen approfondi de l'histoire tragique de l'empoisonnement au mercure organique, par la compagnie chimique Chisso, des pêcheurs de la baie de Minamata à partir des années 1940-1950 révèle les mêmes types d'anomalies graves, de nature organisationnelle et institutionnelle, avec l'appui des autorités gouvernementales, des autres industries chimiques, d'une grande partie de la presse japonaise et même d'universitaires fabriquant des rapports truqués.

Source : « Santé et Travail – M. Llory. »

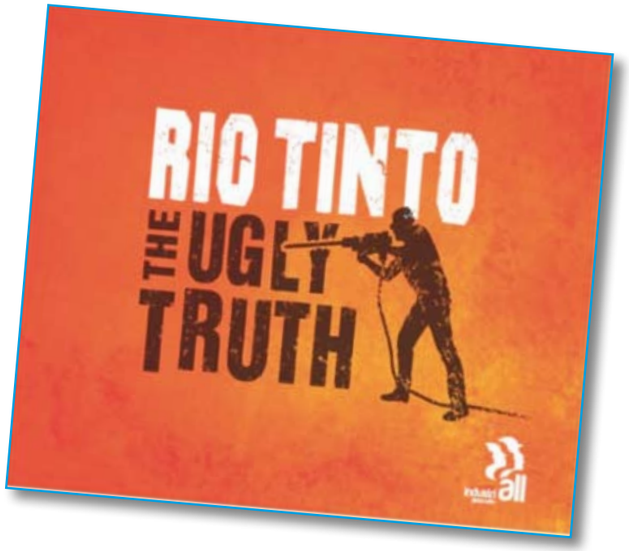
Combattre le travail précaire : une revendication essentielle de la campagne Rio Tinto

Rio Tinto est connu pour ses tactiques antisyndicales et son exploitation des travailleurs précaires. C'est pourquoi IndustriALL Global Union a lancé le 6 février, au Cap, en Afrique du Sud, une campagne contre le géant minier. Elle a pour but de faire changer radicalement la manière dont Rio Tinto traite les travailleurs et les syndicats dans tous ses sites d'exploitation.

Avant son lancement, le Réseau Rio Tinto d'IndustriALL avait déjà défini la lutte contre l'emploi précaire comme la pierre angulaire de la campagne.

Le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL Fernando Lopes a déclaré «*Dans la plupart des cas, la majorité des travailleurs de l'industrie minière sont en situation d'emploi précaire. Pour y remédier, IndustriALL Global Union a arrêté trois axes d'action : l'organisation, la protection par la négociation collective et l'amélioration de la législation.*»

Un cahier de revendications a été envoyé au Président Directeur général de Rio Tinto; il souligne notamment la nécessité de réduire au minimum l'incidence du travail précaire.



Organisation

Il y a peu de chance que les travailleurs qui ont un emploi précaire se syndiquent ou négocient collectivement. Les salaires et les conditions sont encore plus tirés à la baisse par les entreprises qui divisent ainsi le personnel dans leurs usines. Il est donc impératif que les travailleurs précaires aient une représentation commune. Seul un taux de syndicalisation élevé fera des travailleurs des interlocuteurs inévitables de Rio Tinto.

Protection

Une solution fiable pour protéger les travailleurs précaires est de les couvrir par une convention collective. Chez Rio Tinto en Afrique du Sud, la plupart des travailleurs sont des contractuels et ne sont pas syndiqués. Cependant, lors de la campagne de négociation de 2013, les revendications salariales du NUM visaient aussi les travailleurs contractuels.

Législation

La protection politique, par un salaire minimum ou la limitation du recours au travail précaire par exemple, est un autre élément. Au Cameroun, le SYNATE a élaboré une stratégie sur la manière d'aborder une législation qui reconnaît trois catégories de travailleurs : les permanents, les sous-traitants et les temporaires. Elle a permis à Rio Tinto Aluchem de créer un intermédiaire, une entreprise qui lui fournit du personnel en sous-traitance, des travailleurs qui, jusqu'à leur pension, ne sortiront jamais de cette catégorie professionnelle. Pour le SYNATE, l'éducation et la sensibilisation de tous les travailleurs sont essentielles dans ce combat.

Afin de mesurer avec précision l'importance de l'emploi contractuel et d'autres types d'emploi précaire, IndustriALL et ses affiliés ont réalisé une étude sur les secteurs de la mine et de l'énergie. Des difficultés ont été soulignées en raison de la nature de la relation d'emploi triangulaire et de ses nombreuses variantes, mais tous les affiliés sont déterminés à faire respecter leurs droits.

Après la crise économique mondiale de 2008, Rio Tinto a annoncé la suppression de 14.000 emplois dans le monde, dont 8.500 postes contractuels. Pour le Directeur du département des mines d'IndustriALL, Glen Mpufane, «*Les travailleurs contractuels paient depuis trop longtemps pour la course au profit de Rio Tinto et sa politique d'emploi libérale. Le moment est venu pour les travailleurs du monde entier de se rassembler pour crier ensemble : À bas Rio Tinto !*»

Source : Industriall Global Union

Les salariés d'Ansell au Sri Lanka manifestent et démontrent leur vigueur

Les travailleurs et travailleuses licenciés par Ansell Lanka ont défilé dans les rues de la Zone Franche de Biyagama au Sri Lanka pour indiquer qu'ils ne baisseraient pas les bras tant qu'ils ne seraient pas réintégrés. IndustriALL exige une médiation du gouvernement après que la Cour Suprême ait intimé l'ordre à Ansell de trouver un terrain d'entente avec le syndicat.

294 travailleurs de Biyagama, une des Zones Franches du Sri Lanka, ont la vie dure. Ils ont été mis à la porte en octobre de l'année dernière alors qu'ils faisaient grève pour soutenir 11 collègues et représentants syndicaux licenciés par la multinationale australienne Ansell, fabricant de gants chirurgicaux et à destination de l'industrie. Ces quatre mois de chômage font payer un lourd tribut à ces travailleurs.

Athula Kamal, président de la section locale de l'affilié sri lankais d'IndustriALL, le FTZGSEU (Syndicat des Travailleurs des Zones Franches et des Services) a travaillé pour Ansell pendant plus de 20 ans comme ouvrier de production. En 2013 il a été licencié sans aucun égard. La seule raison invoquée était d'avoir déclaré à la police que sa direction était impliquée dans l'agression qu'il avait subie de la part de deux hommes se déplaçant en moto.

Le commissaire à l'emploi a statué qu'Athula devait être réintégré. Lorsque la direction a refusé, les travailleurs ont lancé une grève en octobre à la suite de laquelle 300 travailleurs ont été licenciés.

"Nous avons lancé une grève pacifique", dit Athula. "Les autorités ont ordonné à Ansell de réintégrer ces membres du personnel, mais cela a été refusé jusqu'ici. C'est maintenant la plus longue grève de tous les temps au Sri Lanka."

Puyumi Philanka Abeywickrama est travailleuse sur le terrain et militante syndicale. Elle fait partie des 294 travailleurs et travailleuses qui ont perdu leur emploi et leur revenu il y a quatre mois d'ici. Sa famille survit grâce au salaire de son mari, mais Puyumi indique que dans de nombreuses familles, les deux soutiens de famille étaient salariés chez Ansell et luttent dorénavant pour joindre les deux bouts. Des dons couvrent une partie des besoins de base, comme les livres scolaires pour les enfants, mais on peut citer des exemples où l'argent vient à manquer pour des médicaments, avec des conséquences tragiques.

"Je suis employée chez Ansell depuis 13 ans, d'autres depuis plus longtemps encore. Nous avons sué sang et eau pour le succès de l'entreprise, dit Puyumi. "Nous n'exigeons pas des salaires plus élevés, nous ne demandons qu'à retrouver nos emplois."

"Je n'ai aucune confiance dans le système judiciaire de ce pays," ajoute Ahula. "Mais je crois en notre syndicat et en sa vigueur. C'est là que je puise la force de continuer le combat. Et nous vaincrons, au nom de tous les travailleurs de ce pays."

IndustriALL a lancé une campagne pour exiger qu'Ansell réintègre les 294 salariés. A ce jour, 11.000 messages de protestation ont été envoyés à la direction. IndustriALL a également déposé une plainte contre Ansell auprès de l'OCDE.

Des juridictions de premier rang ont statué en faveur de la réintégration des travailleurs licenciés, mais la Cour Suprême les a suspendus et ordonné en revanche à Ansell de négocier un accord avec le syndicat.

Lors d'une récente mission au Sri Lanka, le Secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina a rencontré les autorités compétentes et le Président Mahinda Rajapaksa pour insister sur l'importance de trouver un règlement à la grève chez Ansell et de mettre fin aux souffrances. Début février, le ministère du travail avait établi des charges à l'encontre de l'entreprise pour pratiques déloyales en matière d'emploi.

S'adressant aux travailleurs d'Ansell à Biyagama le 16 février, Jyrki Raina a rendu hommage à leur courage et promis la poursuite des actions de soutien d'IndustriALL :

« Je vous invite à rester forts et unis. Nous informons les clients d'Ansell, hôpitaux et centres de santé, qu'ils utilisent des gants sales, fabriqués par des travailleurs remplaçants alors que d'autres souffrent. Nous allons continuer à relancer Ansell tant qu'il le faudra pour obtenir une juste conclusion. »

Source : Industriall Global Union

À Budapest, les travailleurs de la chimie d'EVM réclament leurs salaires

Une centaine de travailleurs de la firme EVM, spécialisée dans la chimie, ont manifesté le 12 février pour réclamer le paiement de leurs arriérés de salaires et de prestations. Cette manifestation était organisée par la Fédération des travailleurs de la chimie de Hongrie, VDSZ, devant le cabinet d'avocats qui représente le propriétaire d'EVM.

Les travailleurs ont entamé une grève avec occupation des locaux de l'usine le 3 février.

Une centaine de travailleurs et de sympathisants étaient rassemblés dans le centre de Budapest malgré le froid et la pluie. Ils ont pu entendre le président du syndicat local et le président du comité d'entreprise qui ont réclamé le paiement des salaires et des prestations des travailleurs, ainsi que tous les documents dont ils ont besoin pour des raisons fiscales ou d'emploi. C'est aussi dans cette optique que les travailleurs d'EVM ont occupé les locaux pour empêcher l'employeur de déménager l'outillage.

Les propriétaires sont injoignables et, pendant la manifestation, on a appris la démission de l'ancien PDG qui a justifié sa décision par la situation périlleuse de l'entreprise.

Pendant la manifestation, le président du VDSZ, Tamás Székely, a annoncé que son syndicat fournira toute l'assistance légale possible pour aider les travailleurs. Il a lu les messages de solidarité envoyés par les autres syndicats hongrois et internationaux.

Tamás Székely a déclaré :

« *Nous tenons à remercier tous ceux qui ont exprimé leur solidarité et souhaité bonne chance aux travailleurs d'EVM.* »

Les salariés d'EVM poursuivent le blocus de l'entreprise parce qu'à l'échéance du 10 février, leurs salaires n'étaient toujours pas payés. Le VDSZ continuera à leur apporter son soutien.

Source : Industriall Global Union

Industriall réclame justice !

Au huitième anniversaire de la catastrophe qui a tué 65 mineurs à la mine de Pasta de Conchos de Grupo Mexico, IndustriALL Global Union appelle le gouvernement fédéral à mettre fin à l'impunité et à respecter les droits des travailleurs.

«Huit ans, c'est long pour tenter de réparer une injustice», a déclaré Jorge Almeida, le Secrétaire régional d'IndustriALL Global Union pour l'Amérique latine et les Caraïbes, qui assistait à la commémoration de l'homicide industriel commis le 19 février 2006.

Le Syndicat national des mineurs SNTMMSRM, affilié à IndustriALL, demande que les corps soient ramenés à la surface pour qu'il leur soit donné une sépulture décente et qu'il soit procédé à une enquête approfondie afin de déterminer les causes de l'accident, afin que les responsables soient punis et les familles des victimes dûment indemnisées.

Le Secrétaire régional a réitéré la solidarité d'IndustriALL avec la ville minière de Coahuila et avec le syndicat que dirige son Secrétaire général, Napoleón Gómez Urrutia, qui est aussi membre du Comité exécutif d'IndustriALL.

Le 19 février, dans le cadre des manifestations qui devaient commémorer cet anniversaire, les familles des victimes se sont rassemblées devant les bureaux de Grupo Mexico. Ensuite, des membres représentant les différentes branches du syndicat et des représentants d'IndustriALL et de l' United Steelworkers of America ont défilé jusqu'au monument de l'Ange de l'indépendance. Un rassemblement a aussi eu lieu devant l'ambassade des États-Unis pour protester contre l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) et le Partenariat transpacifique (TPP).

Le syndicat réclame aussi du gouvernement qu'il trouve une solution aux trois grèves aux mines de Cananea, Sombrete et Taxco, et qu'il prenne les mesures nécessaires pour permettre le retour au pays de Napoleón Gómez Urrutia.

La date anniversaire de la catastrophe de Pasta de Conchos suivait d'une semaine à peine un autre accident survenu dans une mine de Grupo Mexico, cette fois à San Lui de Potosí, où cinq mineurs ont perdu la vie à cause de la négligence de l'entreprise et de son mépris des droits syndicaux.

Source : Industriall Global Union

L'aptitude et l'inaptitude au poste de travail

950 000 avis d'aptitude avec restrictions

240 000 avis d'aptitude avec demandes d'aménagement de poste

470 000 avis d'inaptitude délivrés par les médecins du travail.

Les salariés déclarés inaptes sont plus souvent des femmes et des travailleurs de plus de 50 ans.

Les **troubles musculo-squelettiques** sont les premiers motifs d'inaptitude.

De quoi parle-t-on ?

L'aptitude et l'inaptitude sont deux notions présentes dans le Code du travail. Toutefois, celui-ci ne les définit pas précisément. Il en résulte une jurisprudence abondante et complexe sur cette question.

Le médecin du travail, qui est en capacité de connaître à la fois l'état de santé du travailleur et les exigences liées à son poste de travail, est **seul compétent** pour déterminer l'aptitude ou l'inaptitude du salarié.

Ne pas confondre

L'inaptitude (notion du Code du travail) et l'invalidité (Code de la Sécurité sociale) sont deux notions distinctes et qui obéissent à des régimes juridiques différents : on peut être reconnu inapte par le médecin du travail sans que le médecin conseil de la Sécurité sociale ne reconnaisse l'état d'invalidité, et inversement.

Lorsque la perte de la capacité de travail trouve son origine dans un accident du travail ou une maladie professionnelle, on parle alors d'**incapacité de travail**. Elle donne lieu au versement des prestations spécifiques par la Sécurité sociale.

La notion d'inaptitude au travail prévue dans le cadre de l'assurance vieillesse qui peut permettre de bénéficier d'une pension de retraite au taux plein à l'âge légal de départ en retraite est également différente de celle prévue par le Code du travail.

L'aptitude au poste de travail

L'examen du salarié par le médecin du travail a pour objet de vérifier que la santé du salarié lui permet d'occuper son poste de travail. L'avis d'aptitude rendu par le médecin du travail permet au salarié d'intégrer son emploi.

La procédure

L'aptitude peut être constatée à l'occasion d'une **visite médicale** :

- **D'embauche**, en vue « de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter » ;
- **Périodique**, afin de vérifier le « maintien de l'aptitude médicale au poste occupé » ;
- **De reprise**, suite à un arrêt de travail, ayant pour but « d'apprécier l'aptitude à reprendre son ancien emploi ».

A noter ! A la suite de la visite de reprise, le salarié doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Important ! La visite médicale est obligatoire. L'employeur est tenu d'en assurer la mise en œuvre effective, sous peine de manquer à son obligation de

sécurité. Le refus de s'y soumettre est susceptible de caractériser une faute pour le salarié.

Cas particuliers ! Les médecins délivrent en pratique des avis d'aptitude qualifiée de partielle ou temporaire. L'avis d'aptitude peut être aussi assorti de réserves.

En toutes hypothèses, l'employeur doit tenir compte des préconisations du médecin du travail et continuer à verser une rémunération au salarié dès lors que ce dernier se tient à sa disposition sauf à démontrer qu'une situation contraignante l'empêche de lui fournir du travail.

L'inaptitude au poste de travail

L'inaptitude au travail peut être comprise comme l'incompatibilité avérée entre l'état de santé du salarié et les contraintes physiques ou mentales inhérentes au poste de travail.

La procédure

Le constat de l'inaptitude par le médecin du travail

L'inaptitude peut être constatée à l'occasion d'une visite médicale :

- **Prévue** dans le cadre normal de l'exécution du contrat de travail, comme une visite d'embauche ou une visite périodique ;
- **Dite de « reprise »**, qui fait suite à une période de suspension du contrat de travail pour cause de congé maternité, de maladie professionnelle, d'accident professionnel (au moins 7 jours), de congés maladie (au moins 21 jours) ou d'absences répétées pour raison de santé ;
- **Demandée par le salarié**.

Pour être définitif, l'avis d'inaptitude doit être rendu après **l'étude par le médecin du travail du poste de travail du salarié, de ses conditions de travail dans l'entreprise et de deux examens médicaux successifs espacés de deux semaines**.

Cas particulier ! Si le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle des tiers, l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'un seul examen.

Vos droits

Le droit de solliciter une visite de pré reprise

Le salarié comme le médecin traitant ou le médecin conseil peuvent solliciter un avis préalable à la reprise du travail en vue de préparer au mieux le retour dans l'entreprise.

Le droit de contester la décision du médecin du travail

L'avis du médecin peut être contesté devant l'**inspecteur du travail**.

La décision de l'inspecteur est elle-même susceptible d'un recours administratif.

Le droit au reclassement

Dans le mois qui suit le second avis, l'employeur doit rechercher et proposer au salarié un autre poste approprié à ses capacités et tenant compte des préconisations écrites du médecin du travail. Ni le classement du salarié en invalidité, ni la déclaration d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispensent l'employeur de son obligation de reclassement.

Durant cette période d'un mois, le versement du salaire est suspendu, le salarié étant inapte à exécuter sa prestation de travail.

C'est seulement lorsque le reclassement du salarié est impossible que le licenciement pour inaptitude peut être valablement prononcé. Le salarié a alors droit à l'indemnité de licenciement.

En l'absence de décision, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire.

Des droits spécifiques pour les salariés déclarés inaptes à la suite d'un ATMP

Outre la consultation obligatoire des DP par l'employeur sur les propositions de reclassement, le salarié a droit à l'**indemnité de préavis** et à l'**indemnité spéciale de licenciement**. Le médecin du travail est en capacité de proposer des actions de formation en vue de proposer un poste adapté.

Le salarié peut également bénéficier du versement par la CPAM d'**indemnités temporaires** d'inaptitude destinées à compenser la suspension du versement du salaire pendant la période d'un mois.

La CFTC milite et agit

Pour la rénovation du dispositif d'aptitude/inaptitude

- Par la création de la notion « d'aptitude du poste de travail à ne pas nuire à la santé du travailleur » afin de favoriser la prévention primaire (suppression des risques) ;
- Par le maintien de la notion d'aptitude dite de sécurité (pilote de ligne par exemple) ;
- Par la création d'une indemnité, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, destinée à couvrir le mois au cours duquel le salarié ne reçoit pas de rémunération.

Pour la rénovation des services de santé au travail

- Par la garantie apportée à chaque salarié de bénéficier d'un contact annuel avec son service de santé au travail (visite/action de prévention) ;
- Par le renforcement de l'indépendance des professionnels de santé au travail (intervenants prévention des risques professionnels, infirmières,…) ;
- Par le développement des services sociaux du travail pour améliorer le reclassement professionnel ;
- Par une gestion renouvelée des services de santé au travail.

Pour en savoir plus

Internet

- Site de la CFTC : www.cftc.fr
- Site du Ministère du Travail : www.travail-solidarité.gouv.fr notamment « l'inaptitude en 50 question »

Source : Publication confédérale CFTC

Les contrats de travail à temps partiel

Ce qui change au 1er janvier 2014

Les heures complémentaires sont majorées dès la première heure :

L'article L3123-17 majore à 10% les heures complémentaires, en effet jusqu'à présent les heures complémentaires n'étaient payées qu'au taux horaire normal.

La durée minimale d'un contrat à temps partiel est fixée à 24h/semaine :

Pour les contrats à temps partiel qui sont en cours au 1er janvier 2014, c'est au salarié de faire la demande auprès de l'employeur et ceci jusqu'au 1er janvier 2016.

Cette demande s'imposera à l'employeur sauf si son refus peut être justifié par une impossibilité liée à l'activité économique de l'entreprise.

Cette demande ne peut être faite par le salarié qu'en l'absence d'un accord de branche fixant une durée de travail inférieure à la loi.

Pour les contrats à temps partiel conclus à partir du 1er janvier 2014, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 impose une durée égale à 24 heures par semaine, ou 104 heures par mois. En cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure, la durée minimale de travail ne pourra pas être inférieure à l'équivalent de 24h semaine calculé sur la période prévue par l'accord collectif.

Il existe toutefois des dérogations possibles :

- **à la demande du salarié**

Le salarié pourra demander à travailler moins de 24/semaine, cette demande devra se faire par écrit et devra être motivée soit pour faire face à des contraintes personnelles soit pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou à 24h/semaine.

- **par dérogation ou accord de branche étendu**

Un accord de branche étendu ou une convention peut fixer une durée de travail inférieure à 24h/semaine s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour le salarié ou s'il permet le cumul d'activité pour une durée globale correspondant à un temps plein ou à 24h/semaine

- **pour un salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études**
- **pour les salariés des particuliers employeurs**

Plan de formation 2014

Chers Amis,

Des modifications ont été apportées au plan de formation 2014 publié dans le N°66 de La Comète, en voici la version rectifiée.

Inscrivez-vous sans tarder ; la formation sera votre force !

Nous comptons sur vous !

Eric GROH
Joseph MUNICH

Février 2014

11/02/2014 au 13/02/2014
Fédération PANTIN
2.1 : Accueil des nouveaux adhérents
2.5 : FIME (complet)

REPORTÉ

Mars 2014

18/03/2014 au 20/03/2014
Paris
3.8 : FCP/GPEC

26/03/2014 au 28/03/2014
Freyming-Merlebach
2.5 : FIME

Avril 2014

8/04/2014 au 10/04/2014
Le Havre
5.1 : Développer sa section
5.2.2 : Communication écrite et numérique

Mai 2014

13/05/2014 au 15/05/2014
Confédération Pantin
9.5 : INARIC
9.3 : COSIMO (Trésoriers)

Juin 2014

17/06/2014 au 19/06/2014
Forbach
CNAM *
*4.1 : CHSCT (base) Groupe 1
*4.1 : CHSCT (base) Groupe 2
*4.2 : CHSCT (approfondissement)

Septembre 2014

23/09/2014 au 25/09/2014
St-Maurice S/Moselle
Vosges
5.2.1 : Communication orale
5.5 : Elections professionnelles

Octobre 2014

29/10/2014 au 31/10/2014
Vichy
3.9 : CE (approfondissement)
2.5 : FIME

Novembre 2014

25/11/2014 au 27/11/2014
Liévin
CNAM*
*4.6 : Risques psychosociaux
*4.9 : Prévention des TMS
CNAM*
* 5.6 : Insertion des travailleurs en situation de handicap

Inscrivez-vous à la Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN
auprès du Secrétariat Formation :

Michèle BENZAKEN

01 57 42 42 16

secretariat-formation@cftc-cmte.fr

Responsables Formation :

Eric GROH
Joseph MUNICH

La vie du mouvement

La CFTC ARKEMA
Prépare le terrain...

Aujourd'hui le 27 février 2014, les militants CFTC ARKEMA des différents sites se sont à nouveau réunis au siège de la fédération CMTE ; l'objectif de ces différentes rencontres étant de définir la stratégie à adopter pour les prochaines élections professionnelles.

La loi sur la représentativité a écarté la CFTC de toutes les instances représentatives du personnel mais n'a pas entamé le moral des militants, qui ont décidé de présenter des listes sur le maximum des sites ARKEMA.

Si cependant ces trois dernières années la marge de manoeuvre de la CFTC ARKEMA a été étroite et les moyens de fonctionnement ont été réduits, il en ressort que la détermination des militants reste très forte.

Le terrain n'a jamais été abandonné et de ce fait les chances de redevenir représentatifs restent réelles.

L'équipe CFTC ARKEMA

SCHOTT VTF SAS
Un beau résultat !

Le 14 novembre 2013 ont eu lieu les élections professionnelles dans l'entreprise SCHOTT VTF et la CFTC a fait **57%** des voix en sa faveur. Bravo à toute l'équipe en place !

Le samedi 23 novembre 2013 s'est tenue l'Assemblée générale de ce syndicat de la Vallée de la Bièvre.

La nouvelle équipe en place a remercié les anciens du syndicat et souligne qu'elle va travailler avec les valeurs CFTC, pour et avec les adhérents et tous les salariés de l'entreprise.

Les postes de secrétaire et de trésorier du CE sont revenus à la CFTC.

Les statuts, le PV d'AG, le montant de la cotisation 2014 ont été adoptés par le nouveau conseil.

Nous leur souhaitons un bon mandat et que beaucoup d'adhérents les rejoignent, ce dont on ne doute pas.

VIVE LA CFTC chez SCHOTT VTF SAS

Jean-Claude NEU
Référent Fichier CFTC-CMTE

Formation fédérale
à Pantin

Une Formation Initiale Mandatés et Elus s'est tenue du 11 au 13 février 2014 dans les locaux de la Fédération à Pantin. Ce fut une première très réussie.

13 stagiaires ont participé à cette formation, encadrée par Joseph MUNICH. Ils ont tous beaucoup apprécié ce stage et ont pu découvrir, en prime, le 128 Avenue Jean Jaurès !

Joseph MUNICH
Responsable Formation adjoint

Commémoration
de la Catastrophe du Puits Simon

C'est le 25 février 1985 à 7h30 que s'est produit au Puits Simon à Forbach ce dernier et terrible accident.

Un coup de grisou suivi d'un coup de poussières coûta la vie à 19 personnes travaillant dans le montage de la veine 18 à l'étage -1050. 3 autres mineurs moururent intoxiqués par les fumées dans les chantiers en aval portant le nombre de tués à 22.

Patrick NEU, Président de la Fédération des Mineurs et Sidérurgistes de France, Sarre-Luxembourg a rendu hommage aux victimes devant la stèle, face aux familles, représentants des syndicats, élus et anciens mineurs, tous venus se recueillir pour perpétuer le souvenir toujours vivant.

Ce moment de recueillement s'est achevé par un dépôt de gerbes.

Nous n'oublierons pas nos camarades !

Chaque catastrophe est une catastrophe de trop !

Malheureusement, les mines à travers le monde font encore aujourd'hui de trop nombreuses victimes.

Martine ULTSCH

Ils nous ont quittés...

Yvan MAURIN

Les Mineurs CFTC du Gard ont perdu un Ami fidèle en la personne d'Yvan MAURIN.

Il était issu de la Région de la Vallée de la Cèze. Il débuta sa carrière comme cadre à la Direction générale des HBCM à Alès.

Il s'engagea rapidement à la CFTC qu'il ne quitta plus jusqu'à la fin.

Yvan fut tout d'abord élu Président de la Fédération régionale des Mineurs ETAM, Employés CFTC des Cévennes, puis Secrétaire général de l'Union départementale des Retraités CFTC du Gard, il fut élu ensuite au Comité directeur de l'UNAR CFTC où il siégea plusieurs années.

Il rendit de nombreux services à la CFTC et y consacra tout son temps à partir de son départ en retraite. La maladie de son épouse l'obligea à ralentir son activité, mais il resta toujours présent et apporta son aide et ses précieux conseils dans les moments difficiles.

Sa mort brutale a plongé tout le monde dans la tristesse.

Yvan, nous ne te remercierons jamais assez pour ton travail, ta confiance, ton amitié et tout ton soutien.

Nous ne te disons pas au revoir mais ADIEU !

Maurice METRALS

Jean-Jacques DERICQ

Notre Ami Jean-Jacques DERICQ nous a quittés brutalement, le 25 décembre dernier.

Il était encore parmi nous le 4 décembre à l'Assemblée générale des Retraités CFTC de Seine et Marne à Melun et le 17 pour une réunion mensuelle de l'Union locale CFTC de Nangis.

Jean-Jacques s'est engagé pour la première fois à la CFTC à la Raffinerie de Grandpuits, puis à la Fédération de la Chimie CFTC, à l'Union départementale CFTC de Seine et Marne où il a assuré la fonction de Secrétaire général pendant quelques années ainsi qu'à l'Union locale de Nangis où il avait été Trésorier.

Une fonction qui lui tenait plus particulièrement à coeur était celle de conseiller du salarié, fonction qui consiste entre autre à accompagner un salarié menacé de licenciement lors de son «entretien préalable».

Il a toujours été dévoué et au service des autres, tant syndicalement que dans son village.

Nombreux étaient ceux qui sont venus l'accompagner pour son dernier voyage, une forte délégation de l'UDIR 77 avec sa Présidente Marie-Madeleine PATTIER et bien-sûr les anciens du syndicat des Pétroles.

Au revoir Jean-Jacques, merci pour tous les services rendus, nous ne t'oublierons pas !

Marc BECKER

Pour chaque action, pour chaque salarié, le Groupe Chèque Déjeuner propose des solutions sociales et culturelles innovantes.

Acteur majeur de l'économie sociale, notre Groupe n'a de cesse de diversifier ses activités. Très rapides à mettre en place dans l'entreprise, nos titres et services permettent de faire bénéficier le salarié et l'employeur de nombreux avantages. L'ensemble de nos expertises intervient dans les domaines de l'action sociale et culturelle, de la santé et de l'éducation.

Simplifier la mission des partenaires sociaux, contribuer au dialogue social et favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, c'est la vocation première de notre Groupe.

Chèque Déjeuner · Chèque Domicile · Chèque Services · domicours · Cadhoc · maxicheque.com · emova · IdeaStim · Terra bien-être · Chèque Lire · Chèque Disque · Chèque Culture · Scènes & Sorties · CEV · Alios · apologic · domatel · info.DB · implicit · arcan

Plus d'informations sur www.groupe-cheque-dejeuner.com

groupe chequedejeuner