Action Métaux

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N° 17 Décembre 2013

Publication du Symétal CFDT Sud-Francilien

Licenciement : Simplifiez-vous l'ANI

Sommaire

Edito 2

PSE Alcatel : L'éternel combat ? 4

SEPA, c'est quoi ? 6

Dossier *ANI* 7

Théorie et mauvaises pratiques 8

ANI : Les nouveaux droits 9

Formations : Bilan et perspectives 12

Retraite : Et une réforme de plus 13

Juridique : Réponses à la carte 14

Cfdt: SYMETAL Sud Francilien

EDITO

Un climat social et sociétal malsain

Nous sommes dans une période de contestation aussi bien politique que sociale, territoriale, catégorielle. Le chef de l'Etat et son gouvernement ont choisi la méthode d'*un pas en avant, deux en arrière* rendant très difficile la compréhension de la politique gouvernementale, si une vision politique existe.

Certes, le chômage tend vers son point culminant. Si la situation économique semble vouloir amorcer une légère reprise, la croissance est bien trop faible pour faire diminuer le chômage de manière significative.

Question de fiscalité

L'embrasement des paysans et patrons bretons, poussés par une bonne partie de la droite locale a entamé un bras de fer sur la taxe éco. Sur le fond, la CFDT était pour. Il est à remarquer qu'une majorité de députés de droite et une très forte majorité de députés de gauche l'ont votée alors que les écologistes votaient contre, trouvant ce projet trop frileux et pas assez contraignant.

Trois ans après ce vote, plus personne n'est enthousiasmé pour appliquer cette loi.

Pourtant, les Français souhaitent voir se développer les transports en commun, le rail, les routes, les politiques de développement durable. Nous serions donc dans le ras-le-bol fiscal ; pourtant je reste persuadé que cette mesure n'apporte que des avantages. D'ailleurs, elle existe dans d'autres pays européens. La condition est bien entendu d'en aménager les contours. Ne l'a t'on pas fait pour les footballeurs dont les clubs payeront 75% sur les salaires au-delà d'un million d'euros de revenus annuels, soit au-delà de 75 années de smic par an. Mais est-ce normal de voir les clubs payer les impôts de leurs joueurs ? Nos patrons ne payent pas les nôtres que je sache…

La montée du Front National dans les sondages et dans les urnes démontre une société et des électeurs prêts à faire sauter le système. L'UMP ne profite pas des difficultés du pouvoir, ni le Front de Gauche.

Nous pourrions bien nous réveiller le lundi du 2ème tour des élections municipales en ayant un Front National très élevé, et les Européennes s'annoncent aussi prometteuses pour celui-ci, avec la possibilité d'arriver en tête.

Pourquoi en est-on arrivé là ?

Le chômage, le déclassement ou la peur de l'être, des politiques d'immigration mal comprises et mal maitrisées, des déficits sociaux inquiétants, des impôts en hausse, des revenus stagnants et, il faut le dire, des politiques sans réponse aux problèmes basiques des Français ; il faut avouer que même le mouvement syndical est inaudible dans cette tempête de contestations. Souvent catégoriels au début, ces mécontentements peuvent-ils se fédérer et jusqu'où iront-ils ?

Pouvons-nous faire mieux, nous à la CFDT

Le clip de la Confédération dépeint le syndicaliste : barbu, en tongs, brûlant des palettes, portant le tee-shirt du Che, aimant polluer en brûlant des pneus, gueulant tout le temps « *on est pas content* » adorant les slogans et se disant « *bons chanteurs à la CFDT* » (merci pour Marie-Hélène Tiné et moi). Toutes ces images de syndicalistes (*http://bit.ly/1a0Pyhq*), certes drôles et à prendre au second degré, passent mal auprès des militants de terrain du Symétal. En aucun cas à nos yeux, ce clip ne donne envie d'adhérer ou militer.

Je pense qu'aujourd'hui dans certaines instances, brûler des palettes et des pneus est le crime de lèse-majesté. Certains préfèrent la négociation de salon, plus confortable, moins salissante, mais pas plus productive.

D'ailleurs, comme le film de la CFDT chez Bosch Vénissieux le montre, le choix de la CFDT a été « *il ne faut pas brûler de palettes ni de pneus* », tout cela après avoir accepté de nombreux compromis sur le temps de travail avec l'aval des salariés. Le site se reconvertit de l'automobile à un secteur soi-disant d'avenir : l'énergie solaire (panneaux photovoltaïques). Bosch investit 25 millions d'euros. Deux ans après, le site est de nouveau en danger. Au final, palettes brûlées ou pas, le résultat n'est jamais garanti et cette fois l'option fumée sera peut-être choisie. Et les caricaturistes du syndicaliste de terrain en seront pour leurs frais.

Directeur de publication : Michel Fourgeaud
Directeur de la rédaction : Gérard Mantoan
Rédacteur en chef : Pascal Jourde
Conception et réalisation : Thibaut Doumergue
Sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
Imprimeur : Copie Clean 91300 Massy
Dépôt légal : décembre 2013
tirage : 500 exemplaires
reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Agenda des Conseils

premier semestre 2014

CONSEILS LOCAUX

BOULOGNE
de 9 h 30 à 12 h 30
6 février
3 avril

CRETEIL
de 9 h 30 à 12 h 30
10 février
7 avril

EVRY
de 9 h 30 à 12 h 30
13 février
17 avril

MASSY
de 9 h 30 à 12 h 30
12 février
9 avril

TRAPPES
de 9 h 30 à 12 h 30
11 février
8 avril

CONSEIL CENTRAL

de 9 h 00 à 16 h 00 (buffet offert)
18 juin

Parlons-en du syndicalisme de terrain ! Les élections ont eu lieu à Essilor. Les ex adhérents du Symétal, dé-mandatés par la Fédération ont été élus en CE DP sur une liste FO. L'ex DS du Symétal et aujourd'hui DS FO et élue titulaire au CE.

Le représentant historique de la CFDT que le Symétal voulait remplacer a rempilé. Présenté par la FGMM, il aurait porté son mandat juqu'à 67 ans passés si malheureusement il n'avait été battu parce que trop raturé. La CDFT reste majoritaire à 47% mais perd pas moins de 10% et 1 siège au CE au profit de FO, pour la première fois représentative !

«*Dans les moments décisifs, la meilleure chose que tu peux faire, c'est de prendre la bonne décision ; en second lieu, c'est de prendre la mauvaise décision et la pire chose, c'est de ne rien faire*» – Théodore Roosevelt.

Le prochain Conseil central du 11 décembre où l'ensemble des délégués syndicaux doivent être présents sera consacré à la mise en place de l'ANI, du témoignage de sections comme Ricoh, ALCATEL, et la vision du Cabinet d'avocats LPS et du cabinet Métallurgie Syndex. Les bonnes pratiques, les difficultés, l'établissement du rapport de force dans des délais très courts, etc.

« *Espérer, c'est démentir l'avenir* » alors espérons TOUS ENSEMBLE

mercredi 11 décembre 2013

à partir de 9 h 00

Michel Fourgeaud
Secrétaire Général

PSE Alcatel-Lucent :
L'éternel combat ?

Manif du 15 octobre 2013 - Photos MJ Hervé

Cfdt: SYMETAL Sud Francilien

Syndicat CFDT des travailleurs dans la métallurgie du Sud Francilien

14, rue du chemin des Femmes
91300 Massy
: 09-61-00-00-02
mail : contact@symetalcfdtsf.fr
Web : www.symetalcfdtsf.fr

COMMUNIQUÉ de PRESSE

DU SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN

ALCATEL-LUCENT introduit la « 4G » dans ses plans sociaux.

Avec une grande stupeur, le syndicat CFDT des travailleurs dans la Métallurgie du Sud Francilien* a appris (par les médias) l'ampleur du plan d'ALCATEL-LUCENT :

Mille huit cents suppressions d'emploi en France. Dix mille dans le monde mais aussi la fermeture du site de Toulouse et la session du site d'Ormes (Loiret) entre autres.

Ces deux sites étant administrés juridiquement par l'établissement de Villarceaux dans l'Essonne, situé sur le champ de notre syndicat.

Si nos premières pensées vont d'abord à tous les salariés et à leurs familles. Face à la brutalité de ces annonces, le SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN ne restera pas indifférent.

Cet ultime plan, le plus destructeur en France par le nombre important de fermeture de sites, présage la fin (malheureusement envisagée par nos équipes CFDT) de l'industrie des télécoms en France.

Aujourd'hui le gouvernement est mis devant ses responsabilités. Le moment n'est plus à demander un comportement vertueux et patriote de la part de la direction d'ALCATEL-LUCENT mais de construire ou plutôt reconstruire une filière crédible et viable de l'industrie des télécoms.

Nous souhaitons, à toutes nos équipes CFDT d'ALCATEL-LUCENT sur notre champ ainsi que toutes celles concernées en France - et l'on pense plus particulièrement à nos délégués de Toulouse (Gilles ROUYER) et d'Ormes (Eric PETIT) - du courage et de la détermination face à la destruction massive de leurs emplois et de se battre pour une industrie qui doit rester en France.

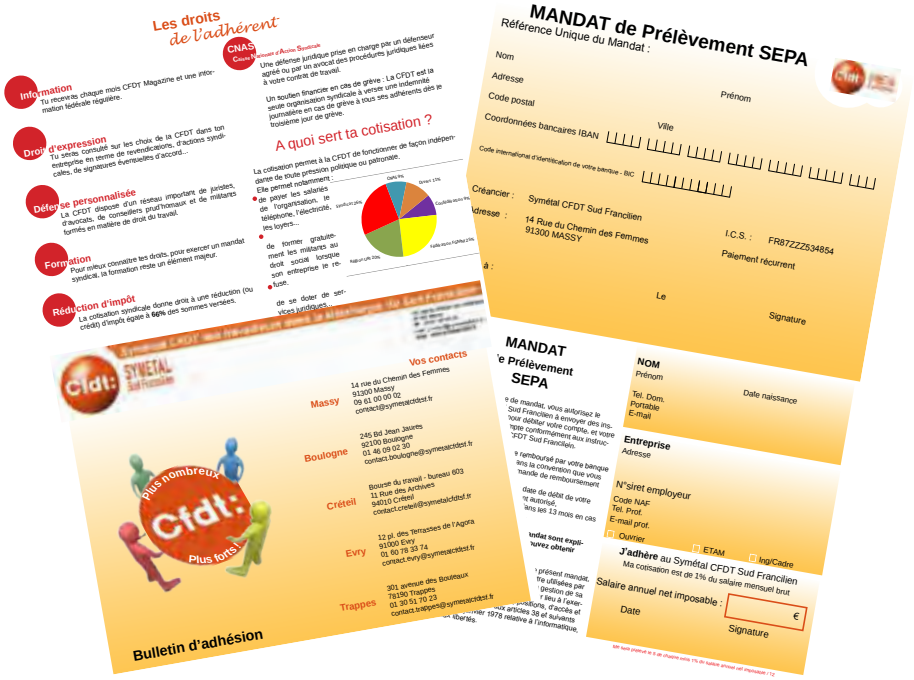
Le SYMETAL CFDT SUD FRANCILIEN appuiera et soutiendra toutes actions en ce sens.

La commission exécutive du SYNDICAT.

Contact : Gérard MANTOAN – 09. 61.00.00.02

*Le SYMETAL CFDT Sud Francilien organise et défend les travailleurs de la métallurgie sur les départements de l'Essonne, Val-de-Marne, du sud des Yvelines et la moitié sud des Hauts-de-Seine.

Antennes
Boulogne 01-46-09-02-30
Créteil 01-43-99-54-02
Evry 01-60-78-33-74
Trappes 01-30-51-70-23



SEPA
C'est quoi ?

Le 1er février 2014 est la date butoir fixée par les instances européennes à partir de laquelle les virements et prélèvements nationaux ne pourront plus être émis.

Dans le cadre du SEPA (*Single Euro Payments Area* ou *Espace Unique de Paiement en Euros*), tous les acteurs (banques, entreprises, professionnels, particuliers…) devront impérativement abandonner les actuels virements et prélèvements nationaux et les remplacer par les nouveaux moyens de paiement SEPA, valables dans les 32 pays de la zone SEPA :

•le virement SEPA appelé SCT (SEPA Credit Transfer) ;

•le prélèvement SEPA appelé SDD (SEPA Direct Debit).

Le BIC (Bank Identifier Code) et l'IBAN (International Bank Account Number) deviennent désormais obligatoires pour identifier les comptes des bénéficiaires comme des prélevés.

Ce qui change

L'autorisation de prélèvement devient un mandat de prélèvement SEPA, plus détaillé et obéissant à des règles plus strictes.

A chaque mandat est attribuée une Référence Unique de Mandat, appelée RUM.

Contrairement à l'autorisation de prélèvement, le mandat n'est pas conservé par la banque mais par le créancier (le syndicat). Le créancier est le seul responsable de la gestion et de la conservation du mandat.

Une pré-notification sera adressée à notre débiteur (l'adhérent) pour l'avertir d'un prélèvement au moins 14 jours calendaires avant son échéance.

Le libellé du motif de l'opération passe de 31 à 140 caractères.

Les incidents de paiement répondent à de nouvelles règles.

L'Identifiant Créancier SEPA ICS

Pour pouvoir émettre un prélèvement, tout créancier doit posséder un Identifiant Créancier SEPA, ou ICS.

En France, cet identifiant est attribué par la Banque de France. Il se présente pour le Symétal CFDT Sud Francilien sous la forme suivante : FR87ZZZ534854

Le mandat de prélèvement

Tout nouvel adhérent devra signer un mandat de prélèvement SEPA nous autorisant à débiter son compte. Cette autorisation peut être ponctuelle ou récurrente (permanente). Dans notre cas elle sera récurrente, caractéristique précisée dans le mandat. Tout mandat permanent devient caduc après 36 mois sans émission de prélèvement. Nous ne pourrons alors émettre de prélèvement pour cet adhérent au titre de ce mandat.

Ne soyez pas surpris et ne faites surtout pas opposition à votre prélèvement du Symétal CFDT Sud Francilien.

Gérard Mantoan

DOSSIER

L'**A**ccord **N**ational **I**nterprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi

« *Les transformations profondes que connaît l'économie française, comme toutes les économies des pays voisins, posent de manière aiguë la question de la sécurité des emplois.*

Les entreprises ont besoin de flexibilité, parce que l'évolution économique les y contraint. De manière schématique, elles ont à résoudre deux problèmes relativement disjoints. D'un côté, trouver des modes de gestion de la main d'œuvre leur permettant de faire face aux fluctuations de la demande, d'un autre, adapter les modes de production, les équipements mais aussi les compétences de leur main-d'œuvre aux changements dans la nature des produits ou des techniques.

Ce besoin de flexibilité accrue a, jusqu'ici, été principalement assuré par un recours croissant aux contrats temporaires, suscitant du même coup une instabilité plus forte de l'emploi, notamment pour les salariés les plus jeunes ou les moins anciens. Pour les plus fragiles (candidats disposant de peu de formation ou de peu d'expérience professionnelle, personnes peu mobiles), cette instabilité de l'emploi a débouché sur un risque élevé de connaître durablement le chômage, voire de plonger dans l'exclusion.

Alcatel : De la théorie aux mauvaises pratiques

ANI : Nouveaux droits, nouvelles obligations

Flexibilité et sécurité sont-ils antagonistes ? Peut-on, au contraire, trouver les voies et moyens d'accroître à la fois la sécurité des travailleurs et la flexibilité de l'économie ? »

C'est en ces termes que commence le rapport du CERC en 2005 sur le thème : La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques.

Depuis, il y a eu l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi signé par trois syndicats et trois organisations patronales. Cet Accord a servi de base à un projet de loi afin de transcrire fidèlement « sic » les dispositions, d'ordres législatifs, prévues dans l'accord.

La loi N° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi est votée en dernière lecture le 25 avril à l'assemblée Nationale et le 14 mai au Sénat pour être promulgué en juin 2013.

Nous ferons volontairement le choix de ne pas aborder les droits individuels nouveaux et les droits collectifs renforcés ainsi que toutes les améliorations des situations de précarité des salariés contenus dans cette loi.

Nous avons, par contre, délibérément opté pour tout ce qui concerne l'emploi avec les nouveaux dispositifs de mobilité ainsi que la réforme profonde des procédures de licenciements collectifs. Car ces nouvelles dispositions de la loi, vont impacter considérablement notre rôle de militant dans l'action syndicale. Ces raccourcissements des procédures de licenciements risquent de déstabiliser nos équipes. Surtout notre capacité à élaborer des contres propositions ou à bâtir des stratégies de rapport de force.

Il nous paraissait important de réfléchir, d'analyser et de constater dans notre champ professionnel qu'elle est ou sera la réalité de cette loi que le parlement a voté. Car pour le gouvernement : « *En sécurisant ainsi les procédures et en les encadrant dans le temps, la loi répond à une préoccupation des entreprises, sans pour autant restreindre les droits des salariés* ».

C'est bien de cette certitude-là que nous voulons débattre. Cette loi nous a-t-elle apporté, à nous salariés, dans le domaine de l'emploi, plus de sécurisation qu'avant ?

C'est toute la question que nous souhaitons, au travers des écrits suivants, répondre.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Gérard Mantoan

Alcatel-Lucent et la LSE*
De la théorie aux mauvaises pratiques

En annonçant un nouveau plan de restructuration le 8 octobre, Alcatel-Lucent et ses organisations syndicales étrennent donc la nouvelle loi de sécurisation de l'emploi, et plus particulièrement son volet sur les licenciements collectifs. La direction avait pris les devants dès le mois de septembre et convié les organisations syndicales à des réunions préparatoires. Le but était de s'accorder sur une compréhension commune de la loi et de définir la marche à suivre pour le PSE.

Cette démarche nous semblait logique dans l'esprit de l'ANI et posait le dialogue social en anticipation des annonces, la direction nous annonçant qu'elle privilégiait la voie négociée au PSE à l'homologation d'un plan unilatéral. Cependant dès la 1ère réunion, la déception était au rendez-vous. La direction a posé en préambule qu'il ne serait pas possible de négocier le contenu du PSE mais seulement sa mise en œuvre. Et elle a également indiqué qu'après avoir démarré les négociations, elle lancerait en parallèle, dès la fin du mois de novembre, une procédure d'homologation (marquant le début du nouveau délai de 4 mois maximum de procédure) afin de clore son PSE au plus tard fin mars. Voilà donc le dialogue social réduit à sa portion congrue, négocier les mesures d'accompagnement et dans un délai cadré.

En regardant l'aspect pratique des choses, un des changements majeurs est la tenue des discussions avec les OS et non plus avec le CCE. Cela a l'inconvénient (quand on est majoritaire) de perdre la représentativité du CCE puisque les délégations des organisations syndicales sont de même taille. Le problème de partage de l'information avec les élus des différentes activités et différents sites se pose également. Nous avons dû demander la tenue d'un comité de groupe et de CCE pour que ceux-ci puissent demander des comptes à la direction.

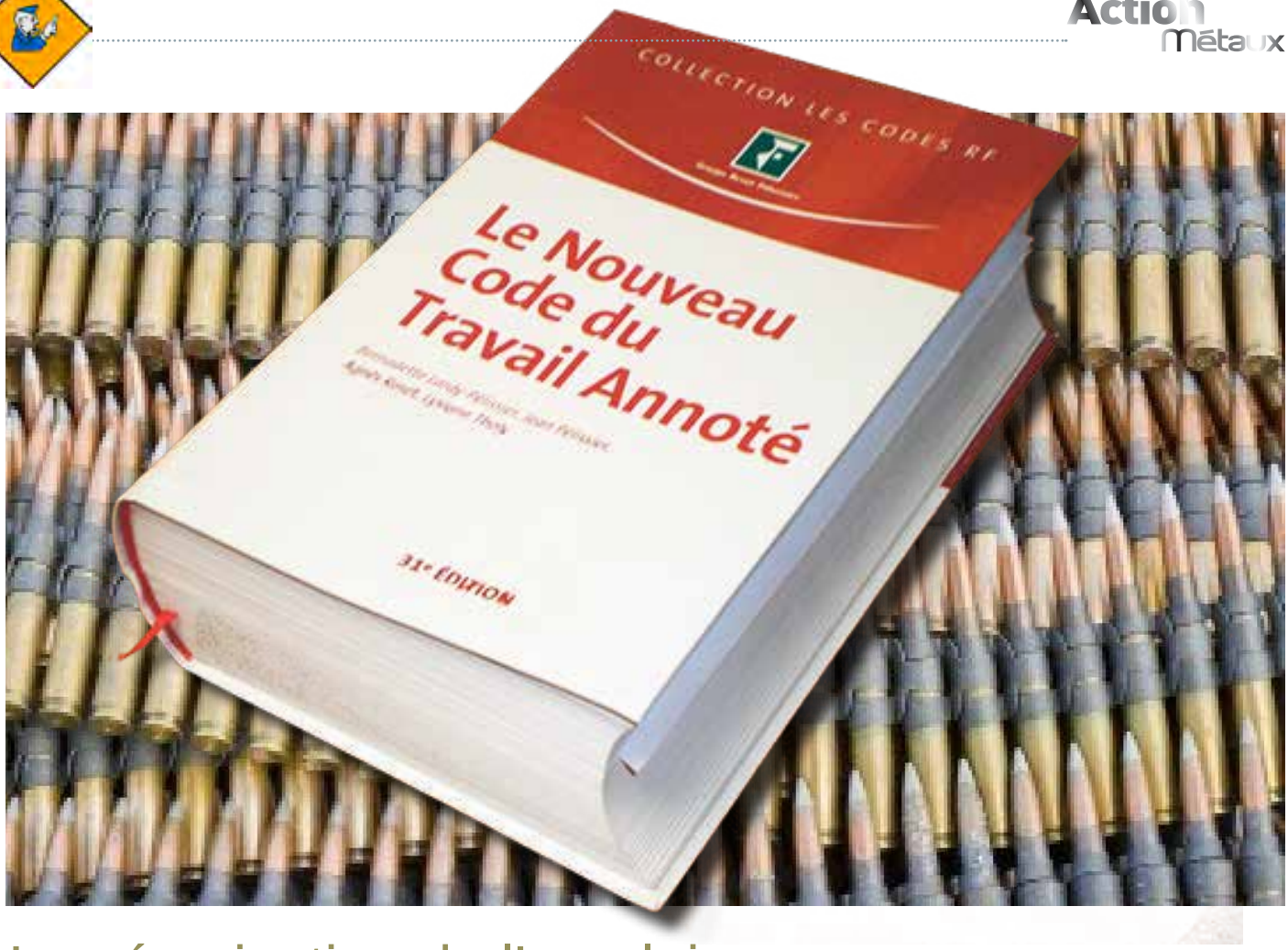
Le recul est encore faible, la première de ces réunions de négociation s'étant tenue fin octobre. La qualité de l'information transmise par la direction a été pauvre par rapport aux promesses faites et aucune négociation n'a été possible avec des dirigeants arc-boutés sur un contenu qu'il juge indiscutable.

La direction nous avait annoncé une nouvelle ère du dialogue social modernisé par la LSE. Elle nous conduit pour l'instant un conflit à l'ancienne…

** LSE : Loi relative à la Sécurisation de l'Emploi*

Olivier Durecu

Manif du 15 octobre 2013 - Photo MJ Hervé



La sécurisation de l'emploi :
Nouveaux droits, nouvelles obligations

La lutte contre le chômage ne peut plus être un simple objectif. Elle est devenue une exigence. La loi relative à la sécurisation de l'emploi vient d'être promulguée. Elle réforme profondément le droit du travail, mais repose sur des dispositifs dont la mise en œuvre suppose la signature dans l'entreprise d'accords avec les organisations syndicales : une nouvelle ambition autant qu'un changement de culture.

La loi sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi vient donc d'être votée. Cette loi transcrit l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier dernier, où les organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) et trois syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC) se sont entendus pour accorder de nouveaux outils de flexibilité aux entreprises et de nouveaux droits aux salariés. FO et la CGT ont refusé de signer l'accord.

Nouvelle démocratie sociale pour stopper la précarisation de l'emploi

La part des CDD dans les embauches a atteint 82,4% au premier trimestre 2013 dans les entreprises de 10 salariés ou plus, un niveau record, selon des données publiées en septembre par le Ministère du Travail.

En hausse quasiment ininterrompue depuis fin 2010, la part des embauches en contrat à durée déterminée a connu un nouvelle progression de 0,8 point au premier trimestre, pour atteindre un taux jamais enregistré depuis la mise en place de statistiques comparables en 1999, souligne la Dares, chargée des statistiques du Ministère. Sur un an, la hausse atteint 2,5 points. La part des CDD dans les embauches progresse notamment dans les entreprises de 50 salariés ou plus (+0,8 point). Elle est aussi en hausse dans celles de 10 à 49 salariés (+0,5 point).

Alors, justement attardons-nous sur le volet « qui fâche » de cette loi complexe, de par ses multiples déclinaisons et ses interactions avec l'ANI, la compétitivité dont on parle tant et avec le code du travail surtout.

Les *petits boulots*, les licenciements individuels et collectifs, les plans sociaux aussi font l'objet d'évolutions.

Temps partiel

Évidemment, comment oser parler de sécurisation de l'emploi lorsque l'on survit en surfant sur des boulots à temps partiel ? En effet, selon l'INSEE, 18,7% des salariés travaillent à temps partiel en 2011, ce qui représente près de 4,2 millions de salariés. Ces salariés travaillent en moyenne 23,2 heures par semaine, contre 39,6 heures pour les salariés à temps complet. Pour près d'un sur trois, il s'agit d'un temps partiel subi.

C'est bien pour cela que l'ANI va mieux encadrer les temps partiels et particulièrement les contrats temps partiels courts subis, en fixant la durée minimale d'activité des salariés à 24 heures par semaine. Ce seuil doit s'appliquer à tous les contrats conclus à partir du 1er janvier 2014. Les salariés des particuliers employeurs et les étudiants de moins de 26 ans ne seront pas concernés par cette mesure. Des dérogations seront possibles en outre dans le cas où un salarié en ferait la demande écrite et motivée. Toute dérogation devra impliquer que les heures soient regroupées sur une journée ou une demi-journée, afin d'éviter le morcellement des horaires de travail.

Les contrats courts

La France est un des pays d'Europe qui a le plus recours aux contrats de travail inférieurs à trois mois. Pour endiguer cette fâcheuse tendance, les recours aux contrats de travail de courte durée seront taxés. En contrepartie, une aide à l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans sera accordée en exonérant l'employeur de la cotisation d'assurance chômage.

Les chiffres sont éloquents : entre 2000 et 2010, les contrats de moins d'un mois ont augmenté de 88%, ceux de moins d'une semaine de 120%. Ainsi, en vue de rendre moins attractifs ces contrats courts, le taux de la cotisation patronale d'assurance chômage doit passer à 7% (+3 points). Pour les contrats de travail à durée déterminée (CDD) de moins d'un mois, la cotisation passe à 5,5% (+1,5 points). Enfin, concernant les CDD compris entre un et trois mois celle-ci est augmenté de 0,5 point et sera de 4,5%.

Hélas, les employeurs d'intérimaires et de saisonniers ne seront pas soumis à cette taxe.

La flexibilité
Mobilité

Désormais ce mot tant commenté, décrié ou valorisé ne sera plus une grossièreté. La flexibilité est maintenant intégrée à la loi. Mais que cela signifie-t-il exactement ?

Tout d'abord le premier élément de la flexibilité est la mobilité, dite **interne**, même si le salarié doit changer de site. Ces mesures de mobilités doivent être négociées en local. Cependant, cette négociation de l'accord sur la mobilité est facultative et triennale. Elle est liée à la négociation de la GPEC puisque les entreprises et groupes d'entreprises d'au moins trois cents salariés ne peuvent négocier un accord de mobilité interne nouvelle formule que dans le cadre de la négociation sur la GPEC. Pour les autres (celles de moins de 300), la négociation sur cette même mobilité interne n'est possible que si elles négocient en même temps la GPEC.

L'accord de mobilité interne doit définir la zone géographique d'emploi (dans laquelle l'employeur peut changer le lieu de travail du salarié sans son accord) et la zone géographique de mobilité. Il doit contenir des mesures protectrices de la vie personnelle et familiale, des situations de handicap et de la santé des salariés, ainsi que des mesures d'accompagnement à la mobilité des salariés ou de reclassement de ceux refusant l'accord.

Attention : le **refus du salarié** de se voir appliquer l'accord de mobilité s'analyse en un licenciement individuel pour motif économique. Mais rassurons-nous ; le vide juridique actuel va nécessairement nous apporter de nombreuses jurisprudences car la formule de licenciement reposant sur un motif économique sur fond de mobilité refusée ne suffira certainement pas à justifier le licenciement.

La flexibilité
Maintien dans l'emploi

La loi prévoit également la mise en place d'un accord dénommé *maintien dans l'emploi*. Il doit permettre aux entreprises rencontrant des difficultés d'aménager temporairement la durée du travail et ou la rémunération des salariés. En contrepartie il n'y aura pas de licenciement pendant la période si les salariés ont accepté l'accord. Les dirigeants et autres actionnaires sont également soumis juridiquement au même niveau d'effort demandé aux salariés. Si l'employeur ne respecte pas ses engagements, des clauses pénales doivent être prévues dans l'accord. Là également, concernant le motif (le licenciement « repose sur un motif économique ») on doit se poser la même question que ci-dessus pour la mobilité interne.

La flexibilité
Licenciements et PSE

Cette nouvelle loi réforme considérablement la procédure des licenciements collectifs. Elle incite clairement l'employeur qui entend appliquer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) au sein de son entreprise à rechercher un accord avec les organisations syndicales plutôt qu'à chercher à passer en force en établissant son propre PSE.

Il faut noter qu'au-delà de dix licenciements économiques sur une période de 30 jours, les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de mettre en place un plan social.

La loi précise que le PSE issu de l'accord des partenaires sociaux devra être validé par l'administration dans le cadre d'un contrôle renforcé. A défaut d'accord, les PSE soumis au contrôle de l'administration feront l'objet d'une procédure d'homologation qui sera encore plus pointilleuse.

Paradoxalement, alors qu'elle entend introduire plus de flexibilité dans notre droit du travail, cette nouvelle loi renforce considérablement les pouvoirs de l'administration et ôte aux juges judiciaires (tribunaux de grande instance et conseils de prud'hommes) leurs prérogatives pour statuer sur les PSE.

Il faut bien l'admettre, ces nouvelles procédures réintroduisent de façon détournée le système de l'autorisation administrative de licenciement, supprimée en 1987…

La flexibilité
Activité partielle

Le chômage partiel, désormais officiellement rebaptisé *activité partielle*, a été profondément réformé par la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Un décret vient de compléter la loi et de définir le contenu des nouvelles règles applicables.

Les nouvelles règles s'appliquent aux demandes d'activité partielle déposées depuis le 1er juillet 2013. Les cas de mise en œuvre de l'activité partielle de même que les salariés concernés ne sont pas substantiellement impactés.

Le dispositif du chômage partiel pour congés payés est abrogé. Comme antérieurement, sauf exception, l'employeur doit déposer une demande préalable d'autorisation de placement en activité partielle. Il doit prendre des engagements particuliers lorsqu'il dépose cette demande alors qu'il a déjà placé ses salariés en activité partielle durant les 36 derniers mois. L'employeur verse désormais au salarié 70 % de sa rémunération brute. Cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié lorsque ce dernier suit pendant les heures chômées certaines actions de formation.

Une fois la demande de remboursement effectuée, l'Agence de service et de paiement verse à l'employeur l'allocation d'activité partielle mensuellement, d'un montant de 7,74 € par heure indemnisable, si l'effectif n'excède pas 250 salariés et de 7,23 € par heure indemnisable, si l'effectif est supérieur à 250 salariés.

Cette réforme et le décret récent impactent également l'acquisition des congés payés, l'épargne salariale ou le calcul du nombre d'heures donnant lieu à attribution des majorations pour heures supplémentaires.

Contestations après un licenciement individuel

Les délais pour saisir le juge des prud'hommes concernant l'exécution ou la rupture de son contrat de travail seront ramenés de cinq à **deux ans**. Les réclamations pour heures ou salaires non payés déposées durant l'exécution du contrat de travail auront un délai de prescription de trois ans, contre cinq ans actuellement. Par ailleurs, en cas de contestation d'un licenciement, il est prévu que l'employeur et le salarié puissent mettre fin au conflit en conciliation prud'homale par le versement d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de l'ancienneté du salarié.

Conclusion

Au-delà des problèmes juridiques sous-jacents qui ne vont pas manquer d'apparaitre, notamment pour les PSE, quelques exemples de sauvegarde de l'emploi nous montrent que la détermination de la CFDT à négo-

Synthèse

Encadrement du temps partiel : le coût des CDD est plus élevé (cotisation supplémentaire à l'assurance chômage). Le temps partiel est limité à 24 heures hebdomadaires minimum (sauf demande du salarié) et les heures complémentaires sont majorées de 10 % à partir de la première heure (avenant obligatoire au contrat de travail).

Création obligatoire d'une complémentaire santé : participation de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise, à la création obligatoire et au financement d'une couverture santé collective avant le 1er janvier 2016.

Accords de maintien dans l'emploi : en cas de graves difficultés conjoncturelles, l'entreprise a la possibilité, sous réserve de signature d'accords majoritaires, et pendant 2 ans maximum, d'avoir recours au chômage partiel ou à des changements de rémunérations, sauf pour celles égales ou inférieures à 120 % du Smic.

Accord de mobilité : l'employeur peut modifier le poste ou la zone géographique d'un salarié, mais il doit alors négocier avec les syndicats un accord sur la mobilité interne, apportant notamment des protections au salarié (respect de la vie personnelle et familiale, formation, compensation de la perte du pouvoir d'achat, etc.)

Renforcement de l'information des représentants du personnel : l'entreprise est tenue de leur transmettre chaque année les orientations stratégiques et mettre à leur disposition une base de données économique et sociale. Il doit justifier de l'utilisation du crédit impôt compétitivité emploi (CICE).

Représentation des salariés au conseil d'administration de l'entreprise dans les entreprises d'au moins 5 000 salariés.

Procédure de licenciement : dans une entreprise de plus de 50 salariés, l'employeur qui souhaite procéder à un plan social doit, soit signer un accord majoritaire avec les syndicats puis en demander l'homologation à l'administration, soit obtenir directement la validation de celle-ci. L'employeur qui a l'intention de fermer son entreprise est par ailleurs tenu de rechercher un repreneur et d'en informer les représentants du personnel.

cier et proposer des solutions entérinées par l'ANI, berceau de cette loi, est justifiée.

Le site Renault de Flins voit son avenir pérennisé grâce à la construction annoncée de la Nissan Micra, parce que des organisations syndicales ont signé un accord de compétitivité avec la direction.

2.000 jeunes vont être embauchés dans le secteur des assurances dans les mois à venir, parce qu'un accord sur les contrats de génération vient d'y être signé.

L'usine Electrolux de Revin ne va pas fermer ses portes en 2014 comme le groupe le prévoyait, grâce au combat de l'équipe CFDT du site soutenue par les pouvoirs publics qui a proposé des alternatives.

Et Laurent Berger de déclarer : « *La CFDT est fière d'avoir signé cet accord. Pour la première fois, le dialogue social s'est saisi de la sécurisation de l'emploi et s'est attaqué à la précarité, là où le code du travail, malgré ses multiples dispositions, n'avait pas pu empêcher la suppression massive des emplois, la dérive du travail précaire et le creusement des inégalités* ».

Des emplois nous en perdrons encore, hélas. Mais gageons que cette loi que la CFDT a porté offre aux salariés dont l'emploi est menacé de véritables opportunités pour sortir de ces périodes difficiles. Souhaitons que les dirigeants et chefs d'entreprise jouent le jeu et la transparence avec les salariés et les partenaires sociaux... mais là, nous sommes là !

Thierry SAINTOT

Formations :
Bilan et perspectives

La session SY2 du 1er semestre a eu lieu du 22 au 24 mai 2013. Elle a réuni 15 stagiaires de huit entreprises différentes.

Cette session a été l'occasion de nombreux échanges de pratiques syndicales entre les stagiaires et les membres de la COMEX du syndicat.

Les sessions du second semestre se sont composées d'une formation SY1 enrichie de nouveaux modules concernant la formation professionnelle et le droit du travail ; d'une formation SY2 complétée de la problématique des élections professionnelles, des modifications en lien avec la loi de sécurisation de l'emploi et de la mise en place des contrats de génération.

Nous souhaitons ainsi coller au plus près de vos questionnements en lien avec les évolutions de nos champs d'actions.

Le planning des formations 2014, à retrouver sur notre site internet (onglet ***Nos actualités / Formation***) sera disponible dès la fin 2013 pour que vous ayez le temps d'anticiper vos demandes de congés formation.

Yvon Hemelsdael

Retraite
Et une réforme de plus

Sans véritable réforme systémique, le replâtrage du système des retraites sera récurrent.

Aujourd'hui, lundi 7 octobre, commence, à l'assemblée Nationale, la discussion du projet de loi sur les retraites. Nous aurions souhaité ou rêvé que cette réforme sur les retraites soit une véritable réforme de fond avec, en terme de méthode, l'inscription dans la loi d'un calendrier de négociation sur une réforme systémique des retraites. Le constat est tout autre. Même si, dans cette proposition de réforme, un certain nombre de points tend à rendre plus de justice pour les femmes, pour les jeunes et pour les salariés ayant subi la pénibilité.

Certes, on nous avait préparé avec le rapport MOREAU à des mesures beaucoup plus douloureuses. Le gouvernement a fait un choix moins dur. Mais pourquoi avoir commandé un tel rapport ?

Dans ce projet de réforme, le maître mot du gouvernement a été : plus de justice. Nous sommes d'accord. Il y a plus de justice dans ce projet concernant la retraite des femmes. Contrairement aux réformes précédentes qui les pénalisaient toujours plus. Que ce soit une meilleure prise en compte du congé maternité et des temps partiels où les femmes sont, à très forte majorité, impactées par ces temps souvent non choisis, voire imposés. Ainsi que la majoration des pensions pour les parents d'au moins trois enfants qui sera progressivement forfaitisée et transformée en redéploiement en direction des femmes dès le 1er enfant. Mais seulement en 2020.

Plus de justice aussi pour les jeunes apprentis où tous les trimestres d'apprentissage seront intégralement pris en compte au titre des droits à la retraite et où un tarif préférentiel sera mis en place pour le rachat des années d'études longues. Encore faut-il que le jeune ait les moyens de se racheter ces années !

Enfin plus de justice pour les salariés qui ont vécu dans la pénibilité depuis des années, même si les critères de pénibilité méritent d'aller plus loin avec les R.P.S (Risques Psycho Sociaux). Cette « Usine à gaz » mériterait d'être simplifiée pour être plus lisible par les salariés concernés.

Mais au-delà de ces avancées, la problématique du financement est loin d'être juste. Le gouvernement a choisi de mettre tous les acteurs à contribution. Entreprise, salariés et retraités. Aujourd'hui, nous savons que les entreprises n'auront pas de hausse de leurs cotisations, qu'elles ne seront pas touchées par la contribution de base sur la pénibilité. Que finalement tous les salariés et retraités paieront le prix fort d'une retraite incertaine.

"Tous les salariés et retraités paieront le prix fort d'une retraite incertaine"

Reculer la durée de cotisation revient à rabaisser les pensions, car les périodes de chômage des seniors augmenteront. Et une fois à la retraite, ils seront soumis à la double peine par le décalage de la revalorisation des pensions qui les pénalisera plus encore.

Ce projet ne vise qu'à combler les 7,6 Mds€ du déficit général. Mais qui va combler les déficits des régimes du public et des régimes spéciaux à 8,7Mds€, et des régimes complémentaires à 4,4Mds€. Je vous laisse deviner !

Ce projet, aujourd'hui, décourage la jeunesse de ce pays. Beaucoup de jeunes nous ont fait part de leur sentiment de ne plus croire en la retraite. Ils ne l'envisagent plus. Se faisant petit à petit à l'idée qu'ils n'y auront pas accès, ils sont tentés de mettre de côté comme ils peuvent, pour leurs vieux jours, glissant lentement vers un système par capitalisation puisque le système par répartition ne fonctionne plus.

Nous, militants de la CFDT, refusons cet état de fait. C'est pour cela que nous demandons instamment à nos instances de privilégier la négociation d'une réforme systémique pour les retraites. Et nous sommes prêts, en tant que militants responsables, à apporter notre pierre à la construction de ce nouveau système, pour cette fois-ci réellement sauver notre système par répartition qui est le seul qui vaille à être défendu.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site à l'adresse : http:// www.symetalcfdtsf.fr/

Gérard Mantoan

Règles gauches et côté droit

NAVIGO, questions et réponses... à la carte

Question (fictive, mais réaliste) :

Bonjour,
J'ai été malade quelques jours. Cette maladie m'oblige à m'arrêter de travailler. Est-ce que je peux me faire rembourser ma carte de transport durant cet arrêt de travail, ou est-ce que j'ai perdu ces quelques jours de transport sur ma carte NAVIGO mensuelle ? Ce problème est je pense aussi valable dans le cas des congés payés ?

Cordialement

Réponse (légale) :

Que nous dit la loi :
L'article R3261-4 du code du travail, modifié par Décret n°2008-1501 du 30 décembre 2008 à son article 2 stipule :

«*L'employeur procède au remboursement des titres achetés par les salariés dans les meilleurs délais et, au plus tard, à la fin du mois suivant celui pour lequel ils ont été validés. Les titres dont la période de validité est annuelle font l'objet d'une prise en charge répartie mensuellement pendant la période d'utilisation.*»

Il faut se référer à la Loi 82-684 du 04 août 1982, relative à la participation des employeurs au financement des transports publics urbains, entrée en vigueur le 05 août 1982 et au Décret 82-835 du 30 septembre 1982, relatif à l'application de la prise en charge par les employeurs des trajets domicile-travail, entré en vigueur le 1 octobre 1982.

Le coût des remboursements des titres de transport est déterminé par l'article 6.

Article 6
Lorsque le bénéficiaire effectue un travail à temps partiel pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, si elle lui est inférieure, du travail à temps complet, la prise en charge est effectuée dans les mêmes conditions que si le bénéficiaire travaille à temps complet.
Lorsque le nombre d'heures travaillées est inférieur à la moitié de la durée du travail à temps complet défini conformément à l'alinéa précédent, la prise en charge est effectuée au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet, compte tenu de la période de validité du titre.

Exemple 1 :

Si le montant de votre carte NAVIGO est de 460 € par mois et que vous travaillez 18 h par semaine soit plus d'un mi-temps (35 h / 2= 17,50 h), il vous sera remboursé 50% du prix de la carte soit 460/2 = 230 €.

Exemple 2 :

Si le montant de votre carte NAVIGO est de 460 € par mois et que vous travaillez 10 h par semaine, il vous sera remboursé 50% du prix de la carte au prorata du temps de travail soit : (460/2) x (10/17,50) = 131,42 €.

Fort de ces informations, que se passe-t-il pendant les congés ou la maladie ?

Congés payés, absence pour maladie, selon les cas l'employeur n'est pas toujours tenu de prendre en charge les frais de transport.

Pendant les congés payés

- Si le salarié est en congés pendant un mois, par exemple du 1er au 30 juillet, et que sa carte de transport couvre cette période, l'employeur n'est pas tenu de le rembourser.

- S'il est en congé juste une semaine, pendant ce même mois, l'employeur doit rembourser la totalité des 50% du prix du titre de transport.

En cas d'arrêt maladie.

- Si le salarié est en arrêt de travail pendant quelques jours et qu'il utilise un titre de transport hebdomadaire ou mensuel, l'employeur doit le rembourser. En revanche, si la maladie se prolonge et que le salarié n'a pas effectué **au moins un trajet domicile-travail** pendant la semaine ou le mois, le remboursement n'est pas dû.

- Si le salarié est en arrêt de travail pendant quelques jours et qu'il utilise un titre de transport pluri mensuel, l'employeur est tenu d'effectuer le versement correspondant au mois au cours duquel le congé maladie intervient. Pour les mois suivants, si le congé maladie se prolonge, des procédures de remboursement des titres sont prévues par les entreprises de transport permettant de récupérer la partie du prix du titre correspondant à la période de validité à venir.

Gérard Mantoan

Conseil Central de Massy

Du 11 décembre 2013

Bourse du Travail - Massy

ORDRE DU JOUR

8 h 45 Accueil

9 h 15 Présentation de la journée par Yvon Hemelsdaël

9 h 20 Présentation par Michel Fourgeaud de la loi sur la sécurisation de l'emploi

9 h 30 Analyse juridique de la loi par Maîtres Daniel Saadat et Céline Cotza du cabinet LPS
Analyse pratique de la loi par Dominique Paucard du cabinet Syndex

13 h 00 Repas

14 h 20 Présentation du budget par C. Brossard et certification des comptes par G. Mantoan

15 h 10 Etat des lieux du développement par Yves le Floch

15 h 30 Point organisationnel

15 h 45 Intervention de clôture du Conseil par le Secrétaire Général

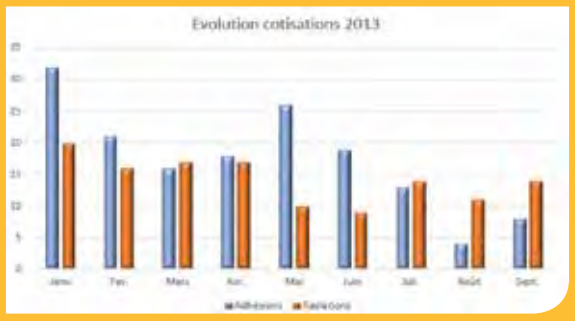
16 h 00 Fin du Conseil

COTISATIONS

Papy boom versus militants

Depuis longtemps, nous guettions, inquiets, l'arrivée des générations du *baby boom* à l'âge de la retraite, synonyme d'une grosse perte d'adhérents. Chaque année, nous nous félicitions d'une progression des cotisations, mais le moment tant redouté est arrivé. Les trois derniers mois, nous constatons un nombre de radiations supérieur à celui des adhésions, du jamais vu depuis la création du syndicat en 2007. On pourrait invoquer comme causes la signature de l'ANI, la réforme des retraites, la crise, les conflits avec des sections etc. Si ces causes sont évidemment réelles, la cause principale reste le départ en retraite.

Aussi, si nous voulons tout de même clôturer l'année 2013 en progression, il n'y a qu'une chose à faire : **des adhésions !**



Alors, au travail et n'oublions pas :
Plus nombreux… Plus forts !

Yves Le Floch

Ca gazouille et ca like grave !

Ça y est, Le SYMETAL est enfin sur le réseau social Twitter. Vous pouvez dorénavant gazouiller avec votre syndicat préféré en vous abonnant sur votre P.C, Mac, Smartphone, tablettes en tous genres à : ***@SymetalCFDT***. C'est simple, rapide et efficace pour une communication 4G. Relayez vos informations en temps réel.

Vous pouvez faire de même sur le réseau FaceBook en devenant ami avec le Symétal CFDT Sud Francilien sur sa page : ***www.facebook.com/symetal.cfdtsf*** toujours pour vous informer des activités du Syndicat et nous informer si des événements importants se déroulent dans votre travail ou dans votre environnement immédiat. Etre sur ces réseaux sociaux, c'est pouvoir toucher un nombre plus important de personnes, notamment les jeunes générations, qui pourront nous découvrir, nous informer, nous rejoindre.

Gérard Mantoan

Vos contacts

Massy
14 rue du chemin des Femmes
91300 Massy
Tél : 09 61 00 00 02
contact@symetalcfdtsf.fr
www.symetalcfdtsf.fr

Michel Fourgeaud
Yvon Hemelsdaël
Yves Le Floch
Gérard Mantoan
Daniel Escalle
Christian Brossard
Sossi Koukourahlian
Delphine Parant
Thibaut Doumergue

En fonction du sujet abordé :
contact@symetalcfdtsf.fr
designation@symetalcfdtsf.fr
juridique@symetalcfdtsf.fr
formation@symetalcfdtsf.fr
adhesion@symetalcfdtsf.fr
campagneorg@symetalcfdtsf.fr
tresorerie@symetalcfdtsf.fr
webmaster@symetalcfdtsf.fr

Flasher pour http://www.symetalcfdtsf.fr

UPSM
7/9, rue Euryale Dehaynin
75019 Paris
tél : 01 53 38 48 48

Marie-Hélène Tiné
upsm.mh.tine@wanadoo.fr

Antenne de Boulogne Billancourt
245, boulevard Jean Jaurès
92100 Boulogne Billancourt
Tél : 01 46 09 02 30
contact.boulogne@symetalcfdtsf.fr

Jean-Paul Morin

Antenne de Créteil
Bourse du travail - bureau 603
11, rue des Archives
94010 Créteil
tél : 01 43 99 54 02
contact.creteil@symetalcfdtsf.fr

Christian Brossard

Antenne d'Évry
12, place des terrasses de l'Agora
91000 ÉVRY
Tél : 01 60 78 33 74
contact.evry@symetalcfdtsf.fr

Thierry Saintot

Antenne de Trappes
301 avenue des Bouleaux
78190 Trappes
tél : 01 30 51 70 23
contact.trappes@symetalcfdtsf.fr

Michel Mortier