



BULLETIN D'INFORMATION

Retrouvez nous sur le WEB

www.cgt70.fr

N° 3- Octobre 2020

Edito HAUT-SAONNOIS

Le respect du protocole sanitaire nous a obligé à annuler l'Assemblée Générale de rentrée prévue le 23 septembre à Frotey-lès-Vesoul. Je remercie les camarades inscrit.e.s de leur compréhension et leur demande d'être aussi nombreux.ses à s'inscrire lors de nos prochaines Assemblées Générales.

Adoptée en première lecture à l'Assemblée Nationale et suspendue, la réforme des retraites refait surface en dépit des fortes mobilisations sociales, sans lesquelles le texte aurait été adopté avant le confinement. Dans un courrier adressé au président du Conseil d'Orientation des Retraites, le premier ministre a commandé un nouveau rapport en vue de poursuivre la réforme. Il confirme l'objectif d'une réforme systémique, destinée à mettre en place un « régime universel » par points. Ce rapport risque donc fort de ressembler en pire au précédent : recul de l'âge de départ, baisse des pensions...

A quelle réforme des retraites s'attendre avec un gouvernement qui n'a tiré aucune leçon de la crise sanitaire et de l'impasse des politiques d'austérité ? Une certitude cependant : il s'agit toujours d'en finir avec les régimes spéciaux, avec la mise en place d'un système à deux voire trois étages pour tous : base réduite, complémentaire et ouverture à la capitalisation. Plus que jamais, nous devons poursuivre l'information CGT pour faire connaître et partager nos propositions d'une autre réforme solidaire des retraites.

Pour la troisième fois, ce sont 5 millions de salariés des Très Petites Entreprises du secteur de l'industrie, de la construction, du tertiaire marchand et non marchand qui sont appelés à voter sur sigle dans le cadre du scrutin régional pour l'organisation syndicale qui portera leur voix.

Le Ministère du Travail a annoncé pour la deuxième fois le report des élections professionnelles dans les TPE. Initialement prévu en Nov/Déc 2020, puis repoussé en Janv/Fév 2021, le scrutin se déroulera finalement du 22 mars au 04 avril 2021 par voix électronique ou par correspondance.

Nous devons mener une campagne de terrain tournée vers la proximité pour gagner une meilleure participation des travailleuses et des travailleurs, et ainsi gagner plus de voix pour la CGT. Pour la première fois l'UD CGT Haute-Saône présente un candidat sur la liste régionale : Stéphane DOMÉ salarié chez Repro Système.

Pendant le confinement le travail à distance imposé aux salarié.e.s a permis de soutenir l'activité économique dans plusieurs secteurs et de garantir la protection des salarié.e.s, mais son développement brutal et bricolé doit nous interpeller. La généralisation du télétravail pose de vraies questions. Comment encadre-t-on le temps de travail ? Comment gérer le droit à la déconnexion ? Autant de questions que révèle l'enquête de l'UGICT CGT et demandent la mise en place d'un cadre commun.

Annick DIDIER
Secrétaire Générale

LE LIEN 70 des Militants CGT Haut-Saônois

N° ISSN 0338-8034 - CPPAP N°0620 S 06535 -DIRECTEUR DE PUBLICATION : Annick DIDIER

Parution mensuelle - Imprimé par nos soins sur du papier certifié FSC - Prix 1€

Union Départementale CGT 70 - 5 cours François Villon - 70000 VESOUL

☎ 03.84.78.69.90 - Mail : ud-cgt70@wanadoo.fr - Fax 03.84.78.69.91



CE N'EST NI AUX RETRAITÉ-E-S NI AUX SALARIÉ-E-S DE PAYER LA CRISE DU CORONAVIRUS

Une petite musique lancinante est répétée en boucle par certains médias depuis de nombreuses semaines : « les pensions des retraités n'ont pas souffert de la crise du coronavirus et les retraités ont des revenus supérieurs à la moyenne des actifs ». En conséquence, ce serait aux retraités de payer la crise sanitaire et la crise économique.

Cette situation est liée à notre système de retraite qui est un système solidaire par répartition à cotisations définies et à prestations définies contrairement à la contre-réforme que veut nous imposer Monsieur Macron et son gouvernement. Grâce à nos cotisations sociales nous acquérons des droits à pension de retraite tout au long de notre vie professionnelle et ce sont les cotisations des actifs qui permettent le paiement des pensions des retraités. **Les rémunérations soumises à cotisations sociales créent des droits pour la retraite future** en relation avec les diplômes, qualifications et savoir-faire acquis tout au long de la vie professionnelle. Le gouvernement veut transformer nos droits à pension en droits à une allocation dont le montant serait fonction de l'évolution du PIB. S'il avait réussi à mettre en application sa réforme avant la crise sanitaire toutes les pensions auraient subi une réduction du fait de la chute du PIB.

Fin 2018 la France comptait⁽¹⁾ 17,5 millions de pensionnés (dont de nombreux poly-pensionnés) 15,9 résidaient en France. **Près de 1,1 million ne perce-**

vaient que des pensions de réversion, ce qui montre la nécessité de pérenniser ces pensions de réversion, d'où la nécessité de les pérenniser.

Le montant de nos pensions de retraite est fonction des cotisations payées pendant notre vie professionnelle, d'où l'importance de soumettre toutes les rémunérations à cotisation (participation, intéressement, heures supplémentaires...) et de ne pas chercher à éluder une partie des revenus pour réduire les cotisations.

Multiplier les exonérations c'est contribuer à réduire les moyens de la protection sociale. La compensation, même partielle, des exonérations par le budget de l'État conduit à une réduction globale des moyens budgétaires. Si 80 à 100 milliards du budget de l'État sont consacrés à la compensation des exonérations, ce sont 80 à 100 milliards qui manquent pour les services publics et l'intérêt général profitant largement aux grandes sociétés qui les distribuent à leurs actionnaires.

S'il est important que toutes les rémunérations soient soumises à cotisations sociales, il est tout aussi important qu'elles soient soumises à l'impôt sur le revenu dans le cadre d'un barème rénové avec une plus grande progressivité de 0 à 65 ou 70 % (avec le taux 0 au niveau du Smic). **La flat tax pour les revenus de capitaux mobiliers doit être supprimée** et réintégrée dans le calcul de l'impôt sur le revenu.



UNE REVALORISATION DES PENSIONS INSUFFISANTES DEPUIS 1988 ET DES MESURES FISCALES RÉGRESSIVES DEPUIS 2008

Présidents et ministres	Décisions pour les revalorisations et le calcul des pensions des régimes de base et mesures fiscales concernant les retraités
Mitterrand Seguin en 1988	Pour le régime de base de la CNAV instauration de la revalorisation en fonction des prix et non plus du salaire moyen. Les régimes spéciaux gardent leurs règles (par exemple sur l'évolution du point d'indice pour les retraités de la fonction publique).
Mitterrand Balladur en 1993	Pour les pensions de retraite de la CNAV passage du calcul du montant de la pension sur la base des 25 meilleures années au lieu des 10 et allongement de 150 à 160 trimestres pour le calcul de la pension.
Chirac Fillon en 2003	Revalorisation de tous les régimes de base sur l'évolution des prix estimée pour l'année suivante. Fin du dispositif de la péréquation dans la fonction publique ⁽²⁾ . Création du régime additionnel de la fonction publique (au 1 ^{er} janvier 2005) premier fonds de pension à la française.
Sarkozy en 2008	Report de la revalorisation des pensions du 1 ^{er} janvier au 1 ^{er} avril. Suppression à compter de l'imposition des revenus de l'année 2008 de la demi-part pour la majorité des personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant.
Hollande de 2013 à 2017	Instauration de la CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) de 0,3 % au 1 ^{er} avril 2013, imposition à l'impôt sur le revenu de la majoration de pension pour les parents de 3 enfants et plus. Report de la revalorisation au 1 ^{er} octobre, suppression de la revalorisation de 2014 et modification du dispositif de revalorisation à compter d'octobre 2015 sur l'inflation constatée et non plus sur l'évolution envisagée. Du 1 ^{er} avril 2013 au 30 septembre 2017 la revalorisation a été limitée à 0,1 %.
Macron de 2018 à 2020	Instauration à compter du 1 ^{er} janvier 2018 d'une majoration de la CSG de 1,7 point (+ 25 %) pour plus de 60 % des retraités. Report de la revalorisation au 1 ^{er} janvier 2019, revalorisation limitée à 0,3 %. Instauration au 1 ^{er} janvier 2020 d'une revalorisation différenciée: 0,3 % pour tous, 1 % pour les pensions brutes inférieures ou égales à 2 000 € et différenciées jusqu'aux pensions inférieures à 2 015 €. Certains bruits laissent à penser qu'il pourrait en être de même en 2021.

Cette revalorisation différenciée au 1^{er} janvier 2020 est une première et met en cause le principe même des droits acquis au cours de la vie professionnelle pour nos pensions. Du fait de ces décisions le décalage pour la revalorisation des pensions de retraite depuis 2008 est de 2 ans. De plus l'accumulation des augmentations de la fiscalité et des revalorisations insuffisantes des pensions a conduit à un important recul des pensions nettes. Ce recul a été accentué du fait des revalorisations insuffisantes des pensions des retraites complémentaires.

ÉVOLUTION DU 1^{ER} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2019

Indice des prix Insee hors tabac	Smic	Salaire mensuel de base	Pensions brutes		Pensions nettes (avec CSG à 8,3 % et Casa)
			de base		
+ 12,93 %	+ 20,05 %	+ 23,37 % ⁽³⁾	de base	+ 10,99 %	+ 8,60 %
			Arrco	+ 10,75 %	+ 8,37 %
			Agirc	+ 8,6 %	+ 6,26 %

Selon la DREES⁽¹⁾, entre 2008 et 2018 la pension brute a diminué de 3 % en euros constants et la pension nette de 4,7 % alors que le revenu brut d'activité a augmenté de 1,7 %.

L'évolution des pensions nettes est particulièrement révélatrice de la détérioration du revenu disponible⁽⁴⁾

. En 1995 le montant des prélèvements sociaux sur les pensions de retraite était de 4 %, il est passé à 8 % en 2013 et il est de près de 10 en 2018.

Entre 1994 et 2019 l'évolution du pouvoir d'achat des pensions tous régimes confondus est de -7 % en brut et -12 % en net pour un cadre et -4 en brut et -9 en net pour un non cadre.

Pour les générations nées avant-guerre **les pensions brutes ont perdu environ 10 %** par rapport au salaire moyen pour les non cadres et 12 % pour les cadres.

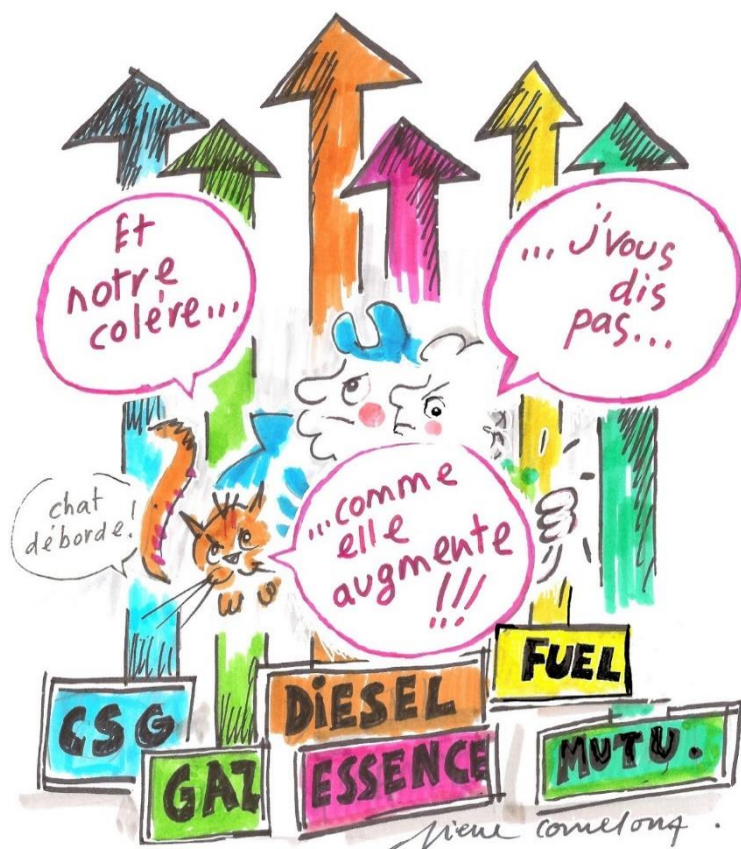
Depuis plus de 10 ans, avec une accélération sous Macron, les différentes exonérations fiscales ou de cotisations sociales ont permis de réduire les impôts des plus fortunés et de renforcer les distributions aux actionnaires, dans le même temps ils ont donné lieu à une dégradation remarquable de la situation des salariés et des retraités.

De plus les mesures d'exonérations de cotisations sociales dans la limite de 1,6 fois le Smic ont conduit au maintien des salaires à un bas niveau, ce qui diminue d'autant les recettes de la protection sociale.

Les bons salaires contribuent à l'amélioration des revenus des actifs, à l'augmentation des recettes de la protection sociale et à l'augmentation des pensions de retraite. C'est vers le haut qu'il faut revaloriser salaires et pensions et non l'inverse.

Nos pensions de retraite doivent être revalorisées sur l'évolution du salaire moyen, sans que cette revalorisation soit inférieure à l'inflation.

TOUT AUGMENTE SAUF NOS PENSIONS



Le rapporteur de la partie assurance vieillesse pour le PLFSS 2021 dans une interview le 2 août 2020 annonce d'ores et déjà qu'une revalorisation différenciée pourrait être décidée une nouvelle fois pour 2021.

Ce n'est pas acceptable et cela tire l'ensemble des pensions vers le bas. Les retraités qui ont payé un lourd tribut à l'épidémie de coronavirus : décès, isolement à domicile ou dans les Ehpad, n'ont pas à payer une nouvelle fois en subissant une revalorisation insuffisante de leurs pensions de retraite. De plus, l'évolution des prix de consommation courante et les mesures de prévention (masque et gel) sont coûteuses et amputent d'autant leur pouvoir d'achat.

Face à cette situation les retraités revendiquent une autre répartition des richesses

- **Pas de retraite inférieure au Smic** revendiqué par la CGT pour une carrière complète.
- **La pension de réversion doit être attribuée sans conditions** de ressources et le taux porté à 75%.
- **Revalorisation immédiate de toutes les pensions** avec une remise à niveau par rapport au salaire moyen, une simple remise à niveau sur les prix au 1^{er} janvier 2021 par rapport à mai 2017 nécessiterait une augmentation de 3 %, avant une véritable revalorisation tenant compte des retards accumulés.
- **la suppression de la Casa et de la hausse de CSG** de 1,7 point en allant vers la transformation de la CSG en cotisations sociales.
- **Le rétablissement de la demi-part** en matière d'impôt sur le revenu pour toutes les personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant et suppression de la fiscalisation de la majoration de pension pour les parents de 3 enfants et plus.
- **Le rétablissement de l'impôt sur la fortune (ISF)**, le retour de l'imposition des revenus du capital (les dividendes) à l'impôt sur le revenu (suppression de la flat tax⁽⁵⁾), le rétablissement d'un impôt sur le revenu réellement progressif de 0 à 65 ou 70 % (avec le taux 0 au niveau du Smic), la réduction de la TVA à 15 % et sa suppression sur les produits de première nécessité.
- **La prise en charge de la perte d'autonomie** par la Sécurité sociale dans la branche assurance maladie.
- **L'abandon du projet de réforme des retraites** porté par le gouvernement Macron.
- **La gratuité des masques.**

1. Les retraités et les retraites édition 2020 panoramas de la DREES: Direction de la recherche, des études, de l'évolution et des statistiques

2. La péréquation conduisait à accorder aux retraités les revalorisations de carrière attribuées aux actifs.

3. le salaire moyen par tête a augmenté de 2007 à 2015 (dernière année connue par l'Insee) de 15,75 %.

4. Le revenu disponible est constitué des rémunérations nettes d'activité ou de retraite, des revenus du patrimoine, des prestations sociales sous déduction des impôts directs (impôt sur le revenu et impôts locaux).

5. Prélèvement forfaitaire unique. Les plus values et les revenus issus des placements financiers sont soumis à un taux unique de 12,8 % à l'impôt sur le revenu et ils ne sont plus soumis au barème progressif.

Tout ce qu'il faut savoir sur les TPE

Les TPE, c'est 1 salarié sur 5, plus de 2 millions d'entreprises dont 33 % appartiennent à un groupe, et 9 % du PIB.

La structure de l'emploi est différente : le salaire moyen évolue positivement avec la taille de l'entreprise. Le salaire brut horaire est en moyenne de 16.50€ dans les TPE contre 19.50€ pour l'ensemble des salariés. *Plus des deux-tiers des salariés sont employés ou ouvriers contre 46% dans les autres entreprises. Les salariés des TPE sont davantage concernés par le temps partiel avec plus de 27.7% contre 18.9% pour les autres salariés. Dans les TPE, les contrats courts sont répandus et le travail à temps partiel très important (28% de salariés). Pourtant 40% des salariés effectuent des heures supplémentaires. Dans les professions libérales, l'essentiel des emplois sont féminins et fondés sur des activités d'assistantes et de secrétariat.*

Le niveau de rémunération étant généralement plus faible dans les TPE elles bénéficient très fortement des réductions de cotisations ciblées sur les bas salaires.

La taille des entreprises influe sur le dialogue social : Les relations de travail se fondent sur des pratiques d'ordre paternaliste et une gestion familiale. Les rapports au travail et interpersonnels s'organisent principalement selon la psychologie de l'employeur pour le meilleur comme pour le pire. Les relations sont fondées principalement sur la pratique professionnelle du métier ou de la culture du secteur d'activité.

La confusion est totale avec le dialogue social tel qu'il se définit et qu'il doit être formalisé, basé sur une représentation du collectif de travail, c'est une dimension absente des TPE ce qui explique souvent, du point de vue des salariés, le sentiment de ne pas avoir besoin de syndicat. D'où le manque de connaissance, de formation, d'outils et de savoir-faire en matière de gestion des ressources humaines, de droits du travail, de plus une minorité de salariés ignorent qu'ils dépendent d'une convention collective.

La participation des salariés aux décisions concernant les organisations des conditions de travail, les investissements et les aménagements est majoritairement absente et plutôt lié au nombre de salariés de l'entreprise.

La présence d'un syndicat dans une TPE est nécessaire pour les garanties collectives de branche, les accords types, l'appui à l'occasion d'un référendum dans l'entreprise et la formation professionnelle continue.

Depuis 2010, des Commissions Paritaires Régionales se sont constituées dans l'ensemble du territoire national et ont pour vocation d'assurer une forme de représentation des salariés des TPE.

Elles ont pour compétence :

- Donner aux salariés et aux employeurs toute information ou tout conseil utile sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables.
- Apporter des informations, débattre et rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés.
- Faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction.
- Faire des propositions en matières d'activités sociales et culturelles.

Pour la CGT, ces Commissions Paritaires sont un point d'appui au service des salariés dans leurs diversités professionnelles, un lieu de représentation et d'expression ; elles s'inscrivent dans une complémentarité avec les conventions collectives des branches professionnelles qui fixent le cadre légal des droits de tous les salariés.

En ce qui concerne la formation professionnelle, les salariés des TPE devraient avoir les mêmes droits que toutes-tous les autres mais ce n'est pas le cas.

Deux types de formation existent :

- La Formation à l'initiative de l'employeur puisque les entreprises de moins de 50 salariés cotisent au Plan de Développement des Compétences mais ce dispositif est méconnu et peu utilisé.
- Les Formations à la demande du salarié ; si il veut utiliser son Compte Personnel de Formation, il peut effectuer sa formation hors ou pendant son temps de travail avec autorisation de l'employeur.

Le faible taux de réalisation d'actions de formation s'explique par le manque de moyens et le manque de temps.

La mesure d'audience des organisations syndicales intervient tous les 4 ans et permet de déterminer leur représentativité et donc leur capacité à participer aux négociations collectives au niveau des branches et au niveau interprofessionnel.

La représentativité des organisations syndicales est l'addition des scores enregistrés par celles-ci lors des élections professionnelles dans le privé (CSE) , des TPE, de la Fonction Publique et ceux des chambres départementales d'agriculture.

Afin de réussir cet enjeu majeur de la représentativité et mettre en oeuvre la campagne électorale, l'UD demande à chaque UL de s'engager à participer au Collectif Départemental TPE en désignant plusieurs camarades. Celles-ci et ceux-ci participeront activement à cette action par la distribution de tracts, le collage d'affiches et toutes autres actions. Le camion de l'UD sera également à leur disposition pour faciliter les déplacements.



Télétravail

Pour rappel le télétravail a fait l'objet d'un accord-cadre européen signé le 16 juillet 2002, transposé en France dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005. La loi du 22 mars 2012 s'est largement inspirée de l'ANI pour encadrer le télétravail et elle sera modifiée par l'ordonnance Macron de 2017. Le télétravail est légalement une forme de travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information, de la communication et impose la prise en charge par l'employeur des frais qui y sont liés. Le confinement et la crise sanitaire ont obligé une certaine catégorie de salariés à découvrir et expérimenter pour la première fois le télétravail, en l'absence d'accord ou de pratique antérieure qui les ont exposé à une surcharge de travail, à une durée de travail excessive, à des TMS et des risques psychosociaux. L'article L.1222-11 modifié par les ordonnances de 2017 permet à l'employeur de rendre le télétravail obligatoire dans des cas exceptionnels comme une pandémie, pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. **En télétravail ou en présentiel, le salarié a les mêmes droits, une situation de télétravail ne doit pas servir de prétexte pour modifier les droits qu'ils soient individuels ou collectifs.** Aucun élément dit « essentiel » du contrat de travail ne peut être modifié sans l'accord du salarié (rémunération et durée du temps de travail), mais l'employeur peut recourir aux heures supplémentaires et les imposer dans certaines limites. L'employeur ne doit pas commettre d'abus de droit : heures de travail justifiées par la situation de l'entreprise, délai de prévenance, respect du droit au repos... La rémunération pour un nombre d'heures identiques reste la même en cas de télétravail, cela concerne le salaire de base mais aussi les primes, les avantages en nature. Les avantages sociaux sont inchangés, le télétravailleur conserve son droit aux chèques vacances, aux tickets restaurants ... Le télétravailleur doit avoir accès aux informations syndicales, doit pouvoir accéder au serveur de

l'entreprise et avoir accès au site dédié aux syndicats et aux informations du CSE, s'il existe.

Comment le télétravail peut être mis en place ?

- ✓ Par un accord d'entreprise qui prévoit ses conditions de mise en œuvre. Sur la base du volontariat, le refus du salarié n'est pas une cause réelle de rupture du contrat de travail. Le refus à un salarié de télétravailler doit être motivé.
- ✓ Une charte établie par l'employeur, après avis du CSE.
- ✓ Un accord formalisé entre l'employeur et le salarié.

L'employeur doit :

- ✓ Fournir le matériel nécessaire et un appui technique pour l'installation et l'utilisation des systèmes mis en place.
- ✓ Veiller au respect des repos quotidiens, hebdomadaires (droit à la déconnexion par accord d'entreprise). Le caractère maltraitant que revêt le télétravail à temps plein en mode dégradé nécessite d'obtenir les moyens de le sécuriser dans toutes les dimensions. Prendre en compte les contraintes d'environnement personnel et familial au détriment de la qualité de vie et de la santé mentale.

La CGT demande de longue date de rétablir l'obligation d'un accord collectif et d'un avenant individuel au télétravail pour garantir un cadre clair contrairement aux ordonnances de 2017. Le patronat a accepté d'ouvrir une négociation sur le télétravail à partir du 3 novembre en vue d'un accord qui ne serait toutefois « ni normatif » « ni prescrit » a annoncé le porte-parole du Medef. Cette négociation aurait pour vocation de rappeler les grands principes de droits applicables et d'identifier les nouvelles questions à se poser et y apporter un éclairage, pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Pour la CGT, l'urgence est de mettre en place, via un accord majoritaire des dispositions normatives qui couvrent indistinctement l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles. Un cadre commun qui doit porter sur :

- La définition des règles juridiques applicables au télétravail.
- L'articulation entre travail « régulier » « occasionnel » et « informel ».
- Le « droit à la déconnexion ».
- L'organisation du travail.
- La sécurité des données professionnelles et la protection des données personnelles.
- La mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers lieux.
- L'impact de l'encadrement de proximité et la nécessité des relations basées sur la confiance.
- L'égalité entre les femmes et les hommes.
- La prise en compte du handicap.
- La question des aidants familiaux.
- Conservation dans l'entreprise du poste du télétravailleur, car le télétravail ne peut et ne doit pas s'effectuer 5 jours sur 5.

C'est ce type d'accord qu'il faut mettre en place avant tout autre accord de branche ou d'entreprise. Il permettra d'assurer à toutes et tous un socle de droits opposables et de rendre impossible toute forme informelle de télétravail, c'est-à-dire sans accord négocié ou sans avenant au contrat de travail.

L'accident du travail qui survient alors que le salarié est en télétravail, est-il considéré comme un accident du travail ?

Il existe une présomption selon laquelle tout accident survenu durant le temps de travail et sur le lieu de travail est un accident du travail. En réalité, la définition donnée par le Code de la Sécurité Sociale est plus large, puisqu'elle vise : Tout accident qui survient « par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs » et quelle qu'en soit la cause (L.411-1 Code de la Sécurité Sociale).

Mais il ne suffit pas que l'accident survienne durant les horaires de travail et sur le lieu de travail, il faut également qu'il soit en lien avec le travail. Ainsi si l'employeur peut démontrer qu'il est étranger à l'activité professionnelle, l'accident ne sera pas qualifié d'accident du travail. Pourtant l'article L.1222-9 du Code du Travail confirme que l'accident « survenu sur le lieu de travail où est exercé le télétravail » est présumé être un accident du travail. Si le salarié en télétravail se dit victime d'un accident de travail, l'employeur doit établir une déclaration auprès de la Sécurité Sociale. Il pourra toutefois formuler des réserves à l'égard de cet accident s'il a un doute sur son caractère professionnel. Par exemple, si un salarié se brûle gravement durant le télétravail, alors qu'il est censé travailler sur ordinateur, l'employeur pourra émettre des réserves sur le lien entre cet accident et le travail. Il est également possible de soulever l'absence de témoin comme réserve à la déclaration d'accident du travail. Les réserves permettent l'ouverture d'une enquête par la caisse d'Assurance Maladie pour déterminer le caractère professionnel ou non de l'accident. L'objectif pour l'employeur est d'être exonéré de sa responsabilité pour le cas où l'accident ne serait pas qualifié d'accident du travail.



Les télétravailleurs portent un regard contrasté sur le télétravail, ils reconnaissent que cela évite de passer du temps dans les transports, de fuir les open spaces, de retrouver une autonomie et de liberté par rapport à leurs conditions de travail et de management habituel. Mais une majorité s'est sentie en situation d'isolement et de rupture avec le collectif de travail.

Point Orga

Le renforcement est une nécessité pour l'activité revendicative. Lors de notre dernier Congrès de 2019, nous avons arrêté dans la résolution n° 1 et de façon unanime : la mise en place d'une campagne de syndicalisation permettant une progression significative du nombre de syndiqué.e.s sur les lieux de travail et en participant aux initiatives de parrainage dans les Unions Locales.

Malgré cela nous pouvons constater que par rapport à l'état des lieux du dernier Congrès 2019 qu'aucun syndicat n'a été créé, mais deux sont en cours de création et 17 nouvelles adhésions dans la santé, la métallurgie, l'éducation nationale et le BTP.

2016	2017	2018	2019	2020
1353 FNI	1277 FNI	1209 FNI	1086 FNI	795 FNI <small>au 30/09/2020</small>

L'année 2019 n'étant pas clôturée, nous ne pouvons pas nous baser sur les chiffres donnés par l'orga, idem pour 2020. D'où la nécessité pour les responsables à la politique financière de prendre en compte l'importance de régler les FNI et les timbres de façon régulière. Suite à certaines difficultés rencontrées avec les banques, vous devez nous signaler tout dysfonctionnement.

Il n'est pas inutile de rappeler que le règlement des FNI assure une solidarité financière entre les organisations de la CGT. Les cotisations, leurs reversements et leurs ventilations permettent de financer le syndicat, les organisations professionnelles et interprofessionnelles en territoire et au niveau national.

Un syndicat est là pour répondre aux multiples préoccupations qui sont le lot quotidien des salarié.e.s. Le syndicat est au service de la revendication pour l'élaborer, la faire vivre et la faire aboutir. Il ne peut exister que si des salarié.e.s plus nombreux l'investissent pour ensemble créer le rapport de force capable de mobiliser, contester, proposer, négocier pour obtenir de nouvelles conquêtes sociales.

Le renforcement c'est faire de nouvelles adhésions sur son lieu de travail, mais c'est aussi implanter la CGT où nous sommes absent.e.s. L'objectif est de mettre en place des dispositifs militants de parrainages afin d'y implanter la CGT par la création d'un syndicat.

La cotisation mensuelle est fixée statutairement à 1 % du salaire net mensuel sur le principe d'égalité. Le règlement de la cotisation matérialise l'affiliation à la CGT. Pour une gestion pratique et régulière, nous encourageons le prélèvement automatique des cotisations.

Versées régulièrement, elles constituent un élément vital du financement de l'activité de toute la CGT, du syndicat qui mène l'action dans l'entreprise jusqu'à la Confédération et elles garantissent aussi son indépendance à l'égard de tous les pouvoirs.

Les syndicats se distinguent des partis politiques, bien que des contacts existent entre eux, car le but d'un syndicat est d'améliorer les conditions de travail, de défendre les travailleurs et non de gouverner.

Le carnet du syndiqué est remis dès l'adhésion, très utile, renouvelable tous les 4 ans, recense les coordonnées de toutes les UD et Fédérations, les règles de vie de la CGT etc. Il sert à coller les timbres que le responsable à la politique financière doit commander et distribuer à toutes et tous les adhérent.e.s.

Page Juridique

Heures supplémentaires non payées : Quelles preuves à apporter ?

Lorsque le salarié n'est pas d'accord avec le décompte de l'employeur des heures supplémentaires réalisées, il peut agir en justice devant le Conseil des Prud'hommes. Il doit présenter au juge des éléments « suffisamment précis » concernant les heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies. A son tour l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, doit produire ses propres éléments. De simples relevés d'heures établis par le salarié lui-même, une attestation de sa femme, des billets de train et des notes de frais ont permis au salarié d'obtenir gain de cause. En somme, peu importe que les éléments soient discutables ou nombreux, ce qui compte c'est qu'ils soient suffisamment précis. Si le juge retient l'existence d'heures supplémentaires, il a la possibilité d'évaluer lui-même le nombre d'heures sans être tenu de préciser le détail de son calcul et de fixer les créances salariales s'y rapportant (Cass.soc.18 mars 2020, n°18-10919).



Casino : Dimanche ? Repos ! Le tribunal judiciaire de Toulouse a tranché le 30 juillet, en vertu d'une ordonnance de référé : Casino se voit interdire d'ouvrir ses magasins le dimanche après-midi, sous peine d'une amende de 20 000 euros par ouverture constatée. La justice estime en effet que l'enseigne détourne le statut des agents de sécurité contraints d'assurer l'activité des magasins le dimanche après-midi en l'absence des caissières.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES :

Le 16 juillet 2020, ont eu lieu les premières élections professionnelles pour la mise en place du CSE à la **Manufacture Du Lac (MDL)**. Pour un effectif de 52 salarié.e.s, quatre sièges étaient à pourvoir, les deux candidates CGT Katia et Andréa ont été élues titulaires au CSE.

RAPPEL INFOS PLAN DE FORMATION :

Suite à l'annonce du gouvernement d'un nouveau confinement généralisé jusqu'au 1^{er} décembre, nous sommes dans l'obligation d'annuler et de reporter toutes les actions de formation programmées jusqu'à la fin de l'année.

ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans, c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants.
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).