

LE SYNDICALISTE

FO
la force syndicale

ATOME CAOUTCHOUC CUIRS & PEAUX
CHIMIE PÉTROLE PLASTIQUE TEXTILES VERRE

60, rue Vergniaud 75640 Paris cedex 13
tel : 01 45 80 14 90 - fax : 01 45 80 08 03
mail : fedechimie_cgtfo@wanadoo.fr - site : fedechimie-cgtfo.com

FO
la force syndicale

4ème trimestre 2015 (octobre, novembre, décembre)

prix de vente 1€

Refonte du Code du Travail, Loi Macron, Loi Rebsamen, couacs des «gouvernants»
L'avenir n'est pas rose !!!



SOMMAIRE :

page 2 : Édito / Chiffres utiles
page 3 : Loi Rebsamen / FO se détendre
pages 4 et 5 : La vie des branches
page 6 : Accord AGIRC/ARRCO
page 7 : Retraites complémentaires / Rencontre fraternelle / le SMIC
page 8 : Elections TPE / la VAE

STAGES FEDERAUX 2016

DU 21 AU 25 MARS
DU 17 AU 21 OCTOBRE
DANS LES LOCAUX
DE LA FEDECHIMIE



Edito

2015 : année noire !

Cher(es) camarades, l'année qui vient de s'écouler aura été à tous points de vue, une année noire qui restera à jamais gravée dans les annales.

Que ce soit sur le plan des attentats terroristes de janvier et novembre dernier qui ont touché notre pays et tué bon nombre de nos concitoyens, que sur les droits des travailleurs qui n'ont de cesse d'être remis en cause par un gouvernement et un patronat avides de les supprimer au nom de la sacro-sainte compétitivité des entreprises.

Au menu de 2015 :

-L'austérité encore et toujours. Réduction des déficits publics exigée par Bruxelles plus cinquante Milliards d'€ d'économies demandés aux citoyens pour financer entre autres, le pacte de responsabilité (nouveau cadeau de plus de quarante Milliards d'€ d'aides distribuées aux entreprises sans contrepartie en terme de créations d'emplois).

-La loi Macron adoptée à coups de 49-3 (extension d'ouverture des commerces le dimanche, licenciements simplifiés, plafonnements des indemnités de licenciement, prud'hommes réformés...)

-La loi Rebsamen qui détricote encore un peu plus notre code du travail (fusion des Instances Représentatives du Personnel au sein d'une Délégation Unique du Personnel, assouplissement des contrats précaires comme le CDD et l'intérim...)

-L'accord AGIRC/ARRCO sur les retraites complémentaires qui prévoit une décote de 10% pour les salariés partant à l'âge de 62 ans...

-Le rapport Combrexelle qui préconise les accords d'entreprises en limitant leur durée au détriment des accords de branches voire de l'interpro. Ledit rapport souhaite également généraliser le principe de l'accord majoritaire dès 2017 sans compter la possibilité de négocier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ainsi que de leur majoration au sein de chaque entreprise...

-La réforme territoriale qui a réduit de 22 à 13 le nombre de régions avec toutes les conséquences sociales qui vont en découler...

-Réforme de l'inspection du travail, de la médecine du travail, simplification du bulletin de paye, autant de sujets abordés en 2015 et qui risquent de figurer au menu de 2016 tout comme le rapport « Quinqueton » remis mi-décembre à la ministre du travail, qui propose une feuille de route pour restructurer les branches professionnelles en fusionnant certaines d'entre elles avec toutes les conséquences pour les travailleurs qui risquent de voir leurs droits nivelés par le bas. Il va s'en dire que la Fédéchimie est farouchement opposée à cette réorganisation de branches.

-La croissance qui n'est pas au rendez-vous, les services publics de plus en plus démantelés, le chômage qui continue de grimper en flèche (plus de 264 400 chômeurs de plus qu'en 2014 toutes catégories confondues) 5 879 000 contre 6 143 400 aujourd'hui, tout comme 2015, l'année 2016 ne s'annonce pas rose pour les travailleurs retraités et chômeurs.

L'état d'urgence qui est instauré suite aux attentats, ne doit pas être un frein pour continuer à revendiquer voire à se mobiliser le plus rapidement possible afin de stopper cette casse sociale sans précédent.

Le dernier grand mouvement social remonte au jeudi 09 avril 2014. Lui donner une suite est de notre devoir. 2016 doit donc être l'année de tous les combats. Pour les mener à bien, notre organisation syndicale doit fédérer les travailleurs retraités et chômeurs sur nos revendications. Elle en a la capacité et les moyens. Elle le fera, soyons-en sûrs.

Recevez nos meilleurs vœux à l'occasion de cette nouvelle année

Hervé QUILLET
Secrétaire Général

CHIFFRES UTILES

SMIC au 1er janvier 2016 : 9 € 67 de l'heure soit 1466,62€ pour

151,67 heures (35 heures).

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale du 1er janvier au 31 décembre

2016 : 3218 €uros.

Au 1er juillet 2015, l'allocation chômage est au moins égale à 28,58 euros

par jour, mais ne peut dépasser 75% du salaire journalier de référence.

Les allocations familiales (1er avril 2014 au 31 mars 2015) :

2 enfants = 129,35 € / 3 enfants = 295,05 € / 4 enfants = 460,77 €

par enfants en plus + 165,72 / à partir de 14 ans = majoration de 64,67 €.

Chiffres du chômage	septembre 2015	octobre 2015	novembre 2015
Catégorie A (chômeurs officiels)	3 547 800	3 589 800	3 574 800
Catégorie B	717 000	710 200	716 400
Catégorie C	1 157 900	1 135 800	1 151 300
Catégorie D	279 800	278 700	280 900
Catégorie E	408 800	412 700	420 000
Total(chômeurs réels)	6 111 300	6 127 200	6 143 400



• PRÉVOYANCE • AUTONOMIE • SANTÉ • RETRAITE

NOS ATOUTS

• PROXIMITÉ

* Prés de 700 agences locales et plus de 1500 conseillers mutualistes

• SOINS DE QUALITÉ ET PRÉVENTION

* Plus de 2 500 structures de soins et d'accompagnement mutualistes
* Nombreuses actions de prévention

• NOS VALEURS

* Non lucrativité
* Solidarité
* Action sociale

• ACCOMPAGNEMENT

* Aide et conseil pour la construction et la rédaction d'accords collectifs auprès des négociateurs
* Formations à la protection sociale

MUTEX ET SES MUTUELLES PARTENAIRES

sont à vos côtés pour vous constituer une protection sociale complémentaire collective efficace et solidaire.

N'hésitez pas à nous contacter
collectif@mutex.fr • www.mutex.fr



Mutex, RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châillon cedex

Loi Rebsamen: où la remise en cause des droits des salariés

La loi sur le dialogue social modifie les règles de fonctionnement et l'organisation des entreprises.

La Fédéchimie vous en donne les grandes lignes.

1. Mise en place d'une instance représentative pour les TPE

La loi instaure la mise en place de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPR) dans les entreprises de moins de 11 salariés. Ces commissions seront composées de vingt membres à parité entre des représentants syndicaux et patronaux, et auront surtout un rôle d'information et de conseil.

2. Extension de la DUP

La délégation unique du personnel (DUP) existe déjà depuis 1993 dans les entreprises comprenant entre 50 et 200 salariés. Ce seuil est étendu à 300 salariés par la loi Rebsamen.

Mais la principale nouveauté du texte, c'est la possibilité d'y ajouter le CHSCT. Dès la publication du décret, CHSCT, CE et délégués du personnel seront donc rassemblés dans une délégation unique. Chaque instance garde ses prérogatives et ses règles propres.

Les réunions seront rassemblées et concentrées autour d'un seul ordre du jour. La DUP en tiendra six par an dont au moins quatre portant sur les thématiques relevant du CHSCT. Le nombre de membres de la DUP ainsi que le crédit d'heures seront fixés par décret.

Concernant le CHSCT, certaines dispositions évoluent : il doit se doter d'un règlement intérieur et se verra fixé un délai d'examen précis pour rendre ses avis.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, la création d'une DUP est possible par un accord majoritaire à condition qu'une ou plusieurs OS de salariés représentatives signataires aient recueilli au moins 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

3. Allègement du dispositif pénibilité

Les employeurs ne seront plus obligés de consigner les facteurs d'exposition de chaque salarié mais devront simplement remplir une déclaration annuelle dématérialisée aux CARSAT (caisses d'assurance retraite) par le biais de la DSN (déclaration sociale nominative).

4. Regroupement des négociations obligatoires et de l'information consultation

Les rendez-vous de négociation obligatoires vont être concentrés en trois grandes thématiques : temps de travail et rémunération, égalité professionnelle et qualité de vie au travail et gestion des emplois. La fréquence de ces consultations pourra être modifiée par accord d'entreprise.

5. Le quotidien des représentants du personnel amélioré

La loi prévoit de nouveaux droits pour les représentants du personnel. Tout d'abord, ils effectueront un entretien avec leur employeur lors du début et à la fin de leur mandat portant sur leurs futures activités et leurs compétences.

Côté salaire, les représentants se voient garantir une évolution de rémunération (salaire et avantages) afin d'éviter toute forme de discrimination salariale. Ceci s'appliquera aux représentants dont les heures de délégation dépassent 30% de leur temps de travail.

6. La médecine du travail plus proche des postes à risques

Le médecin du travail voit certaines de ses prérogatives étendues dans la loi Rebsamen. Ainsi, il devra étendre sa surveillance aux salariés qui occupent des postes à risques et aux salariés dont la situation personnelle peut poser problème.

7. L'obligation de reclassement en cas d'inaptitude assouplie

Si un salarié est déclaré inapte et que le médecin du travail précise clairement que ce salarié ne peut pas rester dans l'entreprise sous peine de risque pour sa santé, l'employeur pourra rompre le contrat de travail sans possibilité de reclassement.

8. Les pathologies psychiques mieux reconnues

La loi Rebsamen ouvre la voie à une meilleure reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles.

9. Le CV anonyme n'est plus obligatoire

Le texte sur le dialogue social supprime le caractère obligatoire du CV anonyme.

10. Le CDD renouvelé deux fois au lieu d'une

Désormais les employeurs pourront signer trois CDD (soit deux renouvellements) et pas deux. A condition de ne pas dépasser la durée maximale de 18 mois, qui ne bouge pas. Les contrats de mission sont également concernés.

11. Le CDI intérimaire modifié

En vigueur depuis un an et demi, le CDI intérimaire est encore peu utilisé dans les entreprises. La loi Rebsamen fixe le dispositif dans le code du travail et en précise le cadre notamment sur la durée maximale des contrats (36 mois) et la rémunération minimale.

12. Du nouveau dans l'apprentissage

Les contrats signés avec un apprenti pourront être rompus par l'employeur sans justification pendant les deux premiers mois.

13. La BDES étoffée

La base de données économiques et sociales (BDES) devra comporter une nouvelle rubrique portant sur l'égalité professionnelle.

14. Les agissements sexistes inscrits dans le code du travail

La loi Rebsamen fixe par écrit la notion «d'agissements sexistes» dans le code du travail.

15. Mise en place du compte personnel d'activité

Ce compte personnel d'activité doit regrouper et centraliser tous les comptes et les droits des salariés (formation, compte pénibilité, compte épargne-temps, droits au chômage et mutuelle) à partir de 2017.

Voilà un petit aperçu des 15 principales mesures qui apparaissent dans ce texte de loi.

La Confédération a établi un livret plus complet avec analyse et commentaires Force Ouvrière.

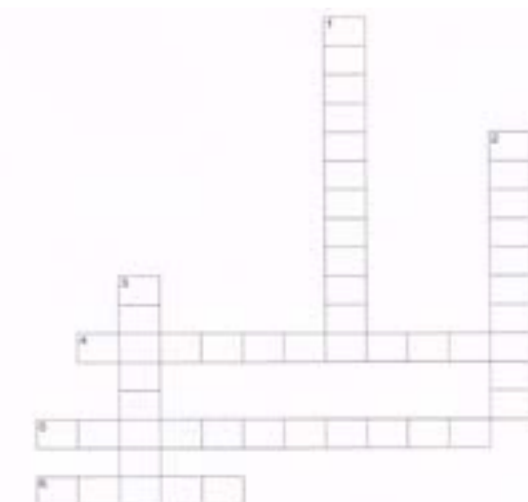
Nous avons fait imprimé plus de 700 exemplaires et à l'heure où nous écrivons ces lignes vous avez déjà du le recevoir.

FO se détendre

Mots croisés



http://crobard.blogspot.fr/



Horizontal

- FO syndicat libre et...
- celles de 2015 sont à régler avant le 31 01 16
- les meilleurs pour 2016

Vertical

- celle du SMIC n'a pas eu de coup de pouce
- son rapport est branché
- celle du travail n'est pas en CDD

LA VIE DANS NOS BRANCHES

ATOME AREVA NC SA (ex COGEMA) : FO remporte les élections professionnelles

AREVA NC S.A., c'est l'entreprise tête de la branche « cycle du combustible » du géant français du nucléaire mondial AREVA.

Le 24 novembre dernier, les 8276 salariés de l'entreprise (sur les 19.000 que comptent ce sous-groupe parmi les 45.000 d'AREVA) étaient appelés à renouveler leurs instances de représentation : délégués du personnel et comités d'établissements.

C'est dans un contexte de crise que se déroulaient ces élections : restructuration d'AREVA par séparation des 3 branches (les 2 autres étant AREVA NP et AREVA TA), plan de départs volontaires, risque de suppression de 1700 emplois d'ici 2017, et lourdes incertitudes sur l'avenir de l'entreprise.

Le défi pour FO était de conserver la 1ère place acquise en 2012 et confirmée en 2013 lors du rattachement de 2 nouveaux établissements par absorption des entreprises MELOX et COMURHEX.

Défi relevé haut la main puisque non seulement FO a conservé la tête du classement, mais encore a largement amélioré son score :

	2015	2012
FO	26,66%	22,5%
CGT	21,17%	18,7%
CFDT	22,07%	21,7%
CFE-CGC	16,56%	16,1%
UNSA/SPAEN	13,54%	20,8%

La victoire enregistrée au niveau de l'entreprise se double de victoires ou de progrès dans les établissements :

- au Tricastin (Drôme) FO conserve sa large première place avec plus de 36 %;
- à La Hague (Manche), plus gros établissement avec 3746 inscrits, FO progresse de 6 points à 32 %, et reprend la première place à la CFDT perdue en 2009 ;
- à Marcoule (Gard) FO continue sa progression, obtenant plus de 17 %, et passe de la 4ème à la 3ème place en doublant la CFDT et les autonomes ;
- sur le même site de Marcoule, à l'établissement Melox, FO fait un bond de 10 points à plus de 12% et gagne la représentativité

institutionnelle ;
- à Malvesi (Aude), ex Comurhex, FO gagne 5 points à plus de 24 % et prend la 2ème place à la CFDT.

En nombre d'élus, cela donne 13 élus CE FO sur 59, et 20 délégués du personnel sur 77. FO est également premier au Comité central d'entreprise (9 membres sur 21) et en a obtenu le secrétariat et le secrétariat adjoint.

Ces excellents résultats, salués à tous niveaux de l'organisation, ont été obtenus par la pratique d'un syndicalisme 1°) indépendant, prenant ses décisions par la discussion avec les militants et les adhérents, en cohérence avec les positions fédérales et confédérales ; 2°) défendant sans concession les intérêts des salariés, et signant les accords collectifs favorables ; 3°) diffusant ses avis, positions et revendications par tracts et par le contact direct dans les ateliers et bureaux ; 4°) menant de longue date une politique de développement des adhésions.

L'UNSENRIC FO, branche Atome de la FédéChimie, et son secrétaire général Yann Perrotte sont très satisfaits de ces résultats et félicitent les nombreux camarades qui y ont contribué.

CAOUTCHOUC

Formation Professionnelle

Pour ne pas changer leurs bonnes habitudes, les patrons ont, une nouvelle fois, voulu négocier un accord à minima, somme toute important pour les salariés, sur la formation professionnelle tout au long de la vie et l'apprentissage dans les industries du caoutchouc.

Lors de l'ultime réunion de négociation sur le sujet, le mercredi 25 novembre dernier, aucune avancée n'a pu être faite puisque, selon elle, la chambre patronale n'avait aucun mandat pour négocier autre chose que l'augmentation du paiement de 15 % à 30 % des heures de période de professionnalisation faites en dehors du temps de travail.

Nos revendications, pourtant légitimes, n'ont pas été retenues par la chambre patronale :

- Paiement à 100 % des heures de période de professionnalisation et dans le cadre d'un CPF faites en dehors du temps de travail
- Paiement des heures des contrats de professionnalisation au minimum à hauteur du SMIC
- La contribution au plan de formation des entreprises employant 300 salariés et plus.
- Une progression salariale en dehors de l'augmentation générale dans l'entreprise après le bilan des entretiens professionnels fait tous les 6 ans.
- etc

Pendant toutes les réunions, la chambre patronale s'est contentée de rester sur la stricte application des dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale en y apportant quelques aménagements pour appâter les fêrus de la signature intempestive.

En conclusion de cette pseudo négociation, la Fédéchimie a décidé de ne pas signer l'accord qui n'apporte rien de plus aux salariés que la loi et considère que la chambre patronale ne fait pas une priorité la formation des salariés du caoutchouc.

CHIMIE

Etat d'urgence / Négociations à venir

Dans la nuit du 13 au 14 novembre, nos camarades de Carbone Savoie recevaient un appel de la Préfecture de police de Paris pour leur indiquer que le rassemblement qu'ils avaient prévu devant Bercy le lundi suivant était annulé.

Il s'agissait pour eux, avec le soutien de la Fédération, de manifester pour la défense de leurs emplois et des deux sites de production de Vénissieux (69) et Notre Dame de Briançon (73).

Le 14 décembre, au lendemain des élections régionales, ils apprenaient que Rio Tinto céda finalement sa filiale à un fonds de retour français nommé Alendia.

Dans l'immédiat, c'est le chômage partiel qui attend les salariés. Le syndicat Force Ouvrière maintient l'ensemble de ses revendications et continue de mobiliser.

Au niveau de la branche, l'UIC de son côté souhaite accélérer la négociation d'un accord « sureté » tout

en réécrivant en un seul accord, l'ensemble des dispositions relatives à la sécurité.

Les entreprises du secteur, après avoir externalisé systématiquement le gardiennage et la sécurité des sites, appellent le gouvernement à l'aide à ce sujet. La mise en œuvre des directives préfectorales coûte cher disent-ils...

Ce ne sont pourtant pas les aides qui manquent : selon l'UIC, les allègements des charges liés au pacte de responsabilité rapporteraient de 300 millions d'euro en 2015 à plus de 650 millions d'euros à l'horizon 2020.

Alors que l'augmentation des charges prévisibles (dont la mise en œuvre de la pénibilité !) coûtera selon l'UIC de 85 à 160 millions par an.

Pour autant, l'augmentation de la valeur du point ne sera que de 0,7 % en 2016...

En 2016, l'UIC souhaite négocier outre un accord santé sécurité sureté, la structure salariale de branche, le forfait jour, la prévoyance, l'intéressement... et bien sûr, avec en ligne de mire la réduction du nombre des branches professionnelles et des conventions collectives, de même qu'elle entend mener à bout le chantier de réécriture de la convention collective nationale à droit constant, dans un premier temps.

Ces sujets s'inscrivent dans le cadre du pacte de responsabilité et d'austérité et du projet de mise en œuvre du rapport Combrexelle pour la liquidation du Code du travail. Aucune sécurité ne pourra être garantie aux salariés et aux populations avec la remise en cause des CHSCT !

Les syndicats de la branche chimie devront se tenir prêts pour la défense des acquis des travailleurs de la branche et prendront toute leur part aux mobilisations organisées tant par la Fédération que par la Confédération.

PÉTROLE

Le Patronat insulte ouvertement les salariés !

En préalable de l'ouverture des NAO salaires, le nouveau président de l'UFIP François DUSSEU nous a gratifié d'un discours affligeant sur les pertes des compagnies pétrolières, les futures contraintes sur les normes environnementales et techniques.

La première proposition patronale a donc été d'augmenter les minima de 0,3% sans aucune autre contrepartie. (Prime de quart, ancienneté, prime de panier...)

Force-Ouvrière a rappelé à la chambre patronale ses revendications (augmentation des minima salariaux de 2,2%, prime de quart au K340, Déplafonnement prime d'ancienneté...).

Devant cette attitude méprisante envers les salariés,

les cinq Organisations Syndicale se sont réunies en portant en plus de l'augmentation des minima, trois points de revendications communes.

A savoir :

- Déplafonnement de la prime d'ancienneté
- Prime de quart au coefficient 340.
- Garantie minimale d'augmentation individuel pour les cadres (filets).

Après avoir écouté nos doléances, l'UFIP nous a proposé généreusement 0,5% sur les minima.

En cas de non signature, retour à la case départ avec une augmentation unilatérale de 0,3% !

Toutes les Organisations Syndicales ont refusé de

parapher cette proposition inacceptable.

Le président de l'UFIP a donc cloturé très rapidement cette réunion en quittant la table des négociations.

Force-Ouvrière contata que les mandants de l'UFIP concernant cette réunion de Négociation Annuelle Obligatoire, sur les salaires, ne sont pas venus négocier, mais ont tout simplement fait preuve de présence conformément aux obligations légales.

La seule avancée retenue est l'ouverture de négociation sur la mise en place de l'accord ARGIRC/ARCCO qui impacte du personnel déjà parti grâce à notre accord pénibilité de branche que nous avons validé en 2012.

PLASTURGIE

Représentativité patronale dans la branche : ça risque de chauffer !

La représentativité Patronale pointe désormais le bout de son nez et après celle des Organisations Syndicales de salariés qui aura suscité beaucoup de débats et de jugements, cette nouvelle donne risque fort de changer le paysage des négociations de branche.

Aujourd'hui, seule l'organisation professionnelle d'employeurs dénommée « Fédération de la Plasturgie et des Composites » est reconnue pour siéger et négocier dans les instances paritaires de Branche. C'est aujourd'hui notre interlocuteur principal.

Après l'épisode « UCAPLAST » entre 2008 et 2010 qui aura été le témoin d'une bagarre juridique de représentativité patronale gagnée par la Fédération de la Plasturgie, cette dernière règne en hégémonie dans les instances de branche. Ce combat des chefs aura eu des effets négatifs sur les négociations de branche et c'est bien cela le plus important à déplorer.

Une nouvelle structure commune ente UCAPLAST (ennemi juré de la Fédération de la Plasturgie) et PLASTALLIANCE (viré par cette même Fédération) vient de naître et il n'y a aucun doute sur la défiance de cette structure dénommée « Synergie Plasturgie » envers la cour royale actuelle et les velléités à être reconnue représentative permettant ainsi de siéger dans les instances paritaires de branche, ce que n'ont pas forcément prévu les derniers accords relatifs au paritarisme.

Cette nouvelle donne de représentativité patronale (basée sur plusieurs critères dont le nombre d'entreprises adhérentes) engendrera à ne pas douter, plusieurs problèmes à l'impact fort pour les salariés de la branche.

Il est déplorable de constater que le clientélisme Patronal ne peut être bénéfique aux salariés de la branche puisque l'adhésion d'une entreprise à une organisation patronale est souvent soumise à la négociation d'accords qui ne vont que dans le seul intérêt de l'employeur alors que les accords

de branches, en plus d'améliorer la loi, peuvent apporter un garde-fou de protection de la non concurrence entre les toutes les entreprises, adhérentes ou non.

Dans ce cadre, nous risquons de voir une surenchère patronale néfaste à la négociation et à la démultiplication des moyens de la branche, particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle.

A aucun moment nous ne nous immiscerons dans ce combat des chefs et en 2017, nous pourrions retrouver face à nous ceux qui auront été reconnus représentatifs, sans oublier que la représentativité des OS sera également effective dans le même temps au niveau de la branche.

Le combat de Force Ouvrière est et restera celui de la défense des Conventions Collectives Nationales et nous ne laisserons aucune organisation patronale utiliser comme arme, ce socle de garanties collectives au risque de le voir disparaître.

TEXTILES/CUIRS ET PEAUX

Recul Social

Pour ne pas déroger à leur logique illogique, la CFDT, dans le cadre de la négociation relative à la réécriture de divers articles de la Convention Collective Nationale de l'Industrie Textile, a décidé de demander une augmentation, non pas de salaire, mais du temps de travail, le faisant ainsi passer de 151,67 heures à 152,25 heures !!!

Pourquoi ? Seule la CFDT semble le savoir !

Comprenez qui voudra !

Nous déplorons une nouvelle fois les agissements de cette CFDT acquise à la cause du patronat qui fait travailler les salariés de la branche plus longtemps sans pour autant gagner plus.

Il n'y a qu'à souhaité que d'autres Organisations Syndicales ne cautionnent pas cette démarche illogique de vouloir augmenter à tout prix le temps de travail.

Il va s'en dire que Force Ouvrière s'opposera de manière très ferme à toutes remises en cause des droits conventionnels et ce quel que soit le sujet.

VERRE

Salaires

Alors que le gouvernement passe son temps à renvoyer à la négociation de branche les sujets qu'il devrait traiter, nous sommes forcés de constater à quel point il est difficile en ce moment d'être entendu par le patronat dans toutes les branches du verre.

Le dialogue social qui n'a de social que le nom, est la plupart du temps un dialogue de sourd.

Dans le Verre Mécanique n'étant jamais entendu, nous avons été contraints de demander l'ouverture de négociations paritaire mixte sur les salaires et les classifications.

Dans la branche du Vitrail, il a fallu que la peur s'empare du patronat pour que ce dernier daigne enfin ouvrir les négociations sur les salaires et les CQPI tant une éventuelle fusion entre cette branche et une autre comme le Verre à la Main par exemple l'effrait.

Quant à l'Union des Métiers du Verre, qui passe le plus clair de son temps, à proposer des miettes en négociation salariale, force est de constater que même les syndicats qui à l'accoutumée, cautionnent et valident, ne le font plus actuellement.

Notre inquiétude dans un tel contexte, est que les acquits salariaux fondent comme neige au soleil, tant le rapport de force pour l'instant est inexistant.

Néanmoins les délégations Force ouvrière qui ont négocié dans ces branches, continuent de se battre pour défendre l'intérêt des salariés face à un patronat qui croit détenir tous les pouvoirs.

Seul le combat syndical sera le rempart de la défense de nos acquits sociaux.

Accord AGIRC/ARRCO pour les retraites complémentaires

Les organisations d'employeurs (Medef, GGPME, UPA) et trois syndicats (CFDT, CCFTC, CFE-CGC) ont conclu le 16 octobre 2015, un accord sur l'avenir des retraites complémentaires du secteur privé: l'Arrco, qui couvre tous les salariés et l'Agirc, qui complète la retraite des cadres.

Ce qui va changer

• Mesures applicables dès 2016:

- Poursuite de la sous-indexation des retraites pendant trois ans. À l'instar de ce qu'il se passe depuis 2013, les pensions seront revalorisées selon l'inflation moins 1 point. Une clause plancher prévoit que les retraites ne soient pas diminuées en cas de hausse des prix inférieure à 1 point. Ce qui équivaut à un gel des pensions en période de faible inflation.

- Décalage de la revalorisation des retraites du 1er avril au 1er novembre.

- Augmentation du prix d'achat du point Arrco et Agirc. Pour les actifs, pendant trois ans (de 2016 à 2019).

- Ouverture de négociations sur la définition de la fonction de cadre, en vue de la fusion des deux régimes.

- Une nouvelle cotisation patronale appliquée sur le salaire des cadres rapportera 120 millions d'euros par an.

• Mesures applicables à partir de 2019 :

- Mise en place, à partir de la génération née en 1957, d'un «coefficient de solidarité» de 10% pendant trois ans pour les salariés partant à la retraite. Les

personnes exonérées de CSG en seront exemptés (soit 30% des retraités).

Concrètement, une personne qui, à 62 ans, remplit toutes les conditions de durée de cotisation pour prendre sa retraite pourra le faire, mais elle subira un «malus» de 10% du montant de sa pension complémentaire pendant trois ans, jusqu'à 65 ans. Le mécanisme joue aussi dans le cas d'un départ à taux plein à 63 ou 64 ans (avec un abattement jusqu'à 66 ans ou 67 ans). Le malus ne pourra pas être appliqué au-delà de 67 ans. Selon la CFDT, il en coûterait 40 à 50€ aux futurs retraités, soit 3% de la pension complète.

En revanche, le mécanisme est annulé dès lors que le salarié prolonge son activité pendant un an, après l'âge de son taux plein. Au-delà, des bonus sont prévus: +10% pendant un an pour un départ reporté de 8 trimestres, + 20% et + 30%, également pendant un an, en travaillant 12 ou 16 trimestres supplémentaires.

- Augmentation du taux d'appel des cotisations, ce qui rapportera 800 millions d'€ (dont 60% à la charge des employeurs).

- Création d'un régime unifié et mutualisation des réserves de l'Arrco (61,8 milliards d'€) et de l'Agirc (14,1 milliards d'euros).

- Baisse des dépenses de gestion pour environ 300 millions d'euros et baisse des dépenses d'action sociale.

Pourquoi cet accord de régression sociale n'a pas été validé par FORCE OUVRIERE

Retraités, salariés, et tout particulièrement parmi ceux-ci les femmes, les seniors, sont tous ciblés par ces mesures d'austérité, alors que le patronat pourrait, lui, s'en tirer une nouvelle fois, sans rien déboursier...

1. Quelle facture pour les retraités ?

L'accord prévoit un total de 6,1 milliards d'euros d'« économies » d'ici à 2020, plus de la moitié seraient ponctionnés aux retraités actuels. Pendant trois ans, leurs pensions seraient sous-indexées, c'est-à-dire revalorisées de l'inflation moins 1 point. La mesure rapporte 2,1 milliards, et coûte donc autant en pouvoir d'achat aux retraités. De plus, la date de cette revalorisation ainsi minorée est décalée du 1er avril au 1er novembre. Une deuxième ponction de 1,3 milliard.

2. Quel impact sur les futurs retraités ?

Dans les régimes ARRCO et AGIRC, les cotisations versées sont converties en points, selon le prix d'achat fixé. Cet accord augmente le prix, ce qui fera automatiquement baisser le rendement du système (de 6,56 % à 6 %).

Pour les futurs retraités, la baisse annoncée serait de moins 8,5 % de leur pension.

Pour pouvoir toucher sa retraite complémentaire complète, le salarié devra non seulement remplir les conditions exigées dans le régime de base de la Sécurité sociale pour bénéficier du taux plein (âge légal de 62 ans et nombre d'annuités de cotisation obligatoires), mais devra également travailler quatre trimestres de plus.

activité au moment de partir à la retraite, mais au chômage ou en longue maladie et qui sont mis à la retraite d'office dès qu'ils ont leur compte d'annuités, ce mécanisme d'abattement équivaut à une double peine.

3. Les femmes seront plus pénalisées !

Du fait de salaires en moyenne plus bas et de carrières encore plus courtes, les femmes subissent de fortes inégalités en matière de retraite.

Dès lors, une augmentation de la durée de cotisation via les régimes complémentaires « aboutirait à pénaliser encore plus fortement les femmes ».

4. Le patronat s'en sort encore !



S'il ne veut, ou ne peut pas, il subira un abattement de 10 % sur sa pension complémentaire pendant 3 ans.

Seules les pensions exonérées de la CSG seraient épargnées.

Par contre, pour les salariés ayant eu une « carrière longue » et les nombreux travailleurs qui ne sont déjà plus en

Une hausse très limitée de cotisations est certes prévue, représentant pour les employeurs un « énorme effort » d'environ 700 millions d'euros, sur un coût total de 6,1 milliards... Mais, selon le président du Medef, «l'énorme effort» sera compensé une nouvelle fois par une baisse des cotisations patronales à la branche accidents du travail-maladies professionnelles de la Sécurité sociale.

5. La fin du statut cadre ?

Le statut cadre, donc la reconnaissance des qualifications, est aujourd'hui garanti par l'affiliation obligatoire à l'AGIRC, celui-ci est menacé par l'accord qui prévoit une fusion des deux caisses à partir de 2019, pour créer un « régime unifié ».

En contrepartie est prévue une négociation sur la vague « notion d'encadrement »...

Affaire à suivre !



Retraites complémentaires

Ce qu'ils ont fait !



SUITE !

Le 30 octobre a eu lieu la séance conclusive de la négociation sur les retraites complémentaires. Elle s'est limitée à présenter le texte final, issu de l'accord de principe donné par trois syndicats (CFDT, CCFTC, CGC) aux employeurs le 16 octobre précédent.

Le point majeur contesté par FO est l'introduction d'un mécanisme « pérenne » de recul de l'âge ouvrant droit au taux plein. Un ou une salariée ayant atteint les conditions d'âge et de cotisation pour liquider sa retraite du régime général subira un abattement de 10% pendant trois ans sur sa pension complémentaire, sauf à prolonger son activité d'un an.

Au SMIC, Femmes, au chômage soumises à la pénibilité, carrière longue : SANCTIONNÉS !

Seuls échappent à cette sanction les salariés dont le revenu fiscal de référence ne dépasse pas le montant de la CSG (890 € pour une personne seule). Actuellement, ce seuil est au SMIC à temps plein, soit 1 450 €. Mais que FO ait mis en garde contre le fait que les plus fragiles ne seraient pas épargnés (comme avec enfants, activité réduite ou chômage, activité partielle ou travail pénible, activité bénévole ou dispositif spécifique longévité), les signataires n'ont corrigé leur accord que pour ce qui concerne les salariés en invalidité.

En date de l'adoption d'un tel accord, il faut en mesurer les conséquences globales et les effets structurels. Le Medef s'est félicité d'ailleurs d'avoir obtenu, ajoutant qu'il introduit « un point de vue essentiel » sur les régimes de retraites complémentaires afin de les adapter à la situation économique et sociale future.

Recul pérenne...

Prévoit cet accord l'introduction du recul d'un an quel que soit l'âge légal. En clair, et depuis un gouvernement, il n'y a pas eu de recul de l'âge légal. Il ne faut pas y voir l'absence de volonté de légiférer sur ce point, mais plutôt le fait que, dans la pratique, le recul de l'âge légal n'a pas été appliqué.

RENCONTRE FRATERNELLE

Pour la troisième année consécutive, la Fédéchimie a organisé la journée de rencontre des anciens camarades des instances fédérales le mercredi 02 décembre dernier au siège de la fédération.

Une vingtaine de camarades nous ont fait l'honneur de répondre présents à notre invitation et de participer à cette journée d'échange.

Cette année, à la demande de notre Secrétaire Général Hervé QUILLET, son prédécesseur, Michel DECAYEUX, a élaboré une ébauche de l'historique de notre Fédération de 1948 à nos jours. Une présentation par vidéo projecteur a été faite que nos anciens camarades ont apprécié.

Après cette présentation, nos camarades ont pu échanger sur les événements d'actualité et se sont réunis ensuite autour du verre de l'amitié et conclure cette journée de retrouvailles par un repas des plus conviviaux.

Nous leur donnons donc rendez vous l'année prochaine pour une nouvelle rencontre.



Nul doute, par ailleurs, qu'au nom de l'équité, les gouvernements voudront introduire un dispositif de pénalité analogue dans la Fonction publique.

... et insidieux

Insidieux car il reviendra à l'avenir au seul Conseil d'administration de pouvoir jouer sur les deux paramètres (durée du recul et taux d'abattement) pour durcir les conditions de bénéfice du taux plein. Une décision du Conseil d'administration, paritaire, demande la seule approbation du patronat plus une voix ! Or, on sait déjà que les économies globales générées par cet accord ne permettent pas de trouver l'équilibre des régimes (6 milliards d'euros au lieu de 8 milliards d'euros nécessaires en 2020).

Mauvaise pioche pour les petites pensions !

Le Medef met en avant aussi un changement de philosophie du régime en indiquant que « cet accord permet de créer un premier dispositif de retraite à la carte ».

On sait ce que signifie pour un assureur un système à la carte... la possibilité d'une individualisation, avec un mécanisme de bonus-malus, dont les plus aisés sont toujours les bénéficiaires. FO a d'ailleurs souli-

gné qu'il y avait lieu de s'interroger lorsque le pilote de la négociation du côté des employeurs est un assureur privé !

Le mécanisme des abattements dans l'accord parle de lui-même: d'ores et déjà, nul n'est contraint de partir en retraite et de faire liquider sa pension, lorsqu'il est en activité. Dans le cas où un salarié poursuit son activité, il continue normalement d'acheter des points de retraite complémentaire dont il bénéficiera au moment de son départ.

Mais, la réalité aujourd'hui est que la majorité des bénéficiaires des plus petites pensions ne sont plus en emploi au moment de la liquidation de leur pension. Autrement dit, ceux-ci, n'auront d'autre choix possible que de subir un abattement de 10% sur leur complémentaire pendant trois ans. Pour eux, le système n'a rien d'un système à la carte !

Les actionnaires sont les vrais bénéficiaires

Enfin, les seuls réels bénéficiaires de cet accord seront les entreprises et leurs actionnaires puisque, d'une part, les efforts qui seront demandés aux entreprises ne représentent que 10 % du total des économies générées, et que, d'autre part, le gouvernement a d'ores et déjà annoncé qu'il s'engageait à compenser ce surcoût.

Ce qui vous attend !

1°) Cadre, né en août 1958, remplissant les conditions actuelles du taux plein (41,5 ans de cotisation et 62 ans) au 1^{er} septembre 2020.

Régime de base 1 450 € Complémentaire 2 100 €
LE «CHOIX» EST ENTRE: L'abattement = 210 € x 36 mois soit une sanction de -7 560 € ou le recul d'un an = 2 100 € x 12 mois soit 25 200 € de retraite complémentaire acquise non perçue.

2°) Non cadre, né en août 1958, remplissant les conditions du taux plein au 1^{er} septembre 2020

Régime de base 1 120 € Complémentaire 480 €
LE «CHOIX» EST ENTRE: L'abattement = 48 € x 36 mois soit une sanction de -1 728 € ou le recul d'un an = 480 € x 12 mois soit 5 760 € de retraite complémentaire acquise non perçue.

3°) Femme, non cadre, née en août 1958, ne remplissant les conditions du taux plein qu'à 64 ans (faute du nombre de trimestres requis à 62 ans)

Régime de base 900 € Complémentaire 300 €
LE «CHOIX» EST ENTRE: L'abattement = 30 € x 36 mois soit une sanction de -1 080 € ou le recul d'un an = 300 € x 12 mois soit 3 600 € de retraite complémentaire acquise non perçue.

www.force-ouvriere.fr

SMIC 2016

Ce n'est pas avec un très grand étonnement que nous venons d'apprendre la «minime» augmentation du SMIC.

Smic

Salaires bruts au 1^{er} janvier 2016

- Horaire : 9,67 euros
- Mensuel : 1 466,62 euros



Source : ministère du Travail

La ministre du Travail, qui ne connaît pas combien de CDD les salariés peuvent cumuler, a suivi les conseils de certains économistes et a décidé d'augmenter «généreusement» le SMIC de 0,6% pour le faire passer de 9,61€ à 9,67€, soit le minimum légal.

Grandiose !!!

Il est sur que lorsque vous gagnez 9940,20€ bruts par mois avec logement de fonction, voiture avec chauffeur, ... et qui plus est vous ne connaissez certainement pas les prix des courses que vous ne faites pas vous-même, vous n'êtes pas obligé de vous serrer la ceinture à la fin de celui-ci.

Encore une fois ce sont les travailleurs à revenus modestes qui patissent de la mauvaise politique sociale menée par le gouvernement.

LÉGÈRE HAUSSE DU SMIC...



TPE 2016
ARTISANAT, COMMERCE,
PROFESSIONS LIBERALES
SERVICES, INDUSTRIE...



**La grande élection syndicale
 pour les salariés des
 Très Petites Entreprises**



www.info-tpe.fr

Elections dans les TPE en 2016

Le 02 novembre dernier, la Confédération Force Ouvrière a lancé officiellement la campagne pour les futures élections professionnelles dans les Très Petites Entreprises prévues fin 2016.

Dans une interview accordée à l'AFP, notre Secrétaire Général, Jean Claude MAILLY a déclaré « *Nous n'avons pas d'objectifs chiffrés, si ce n'est d'améliorer notre score aux élections de représentativité syndicale pour les salariés des TPE* ».

Pour préparer cette élection, la Confédération a, depuis le dernier scrutin (2012), mis en place une plate-forme internet (www.inFO-TPE.fr) permettant de répondre aux demandes de ces salariés notamment sur les congés payés, les ruptures de contrats, etc ... mais également leur donnant la possibilité de prendre contact avec notre organisation.

Afin de sensibiliser au mieux les salariés de ces TPE, le Secrétaire Général de la Confédération s'est déplacé dans différentes entreprises (salon de coiffure, pharmacie, restaurant, ...) pendant la semaine de sensibilisation du 02 au 06 novembre 2015.

L'objectif de cette campagne est non seulement d'améliorer le score de notre Organisation Syndicale de 2012 (FO 15,25%) afin de combler l'écart avec les deux autres centrales syndicales CGT (29,54%) et CFDT (19,26%) mais également, pour sensibiliser les salariés à participer à ce scrutin en plus grand nombre (10,4% de votants en 2012).

La Fédéchimie bien entendu, participera à cette campagne électorale en élaborant notamment des Flyers (comme en 2012) mais fera également paraître dans notre revue trimestrielle, les différentes affiches qui seront élaborées par la Confédération.



Solutions mots croisés : 1= Augmentation / 2= Quinqueton / 3= Ministre / 4= Indépendant / 5= Cotisations / 6= Voeux

Bulletin d'adhésion

Nom :
Prénom :
Adresse personnelle :

Tel domicile :
Tel portable :
Email :
Entreprise :
Convention Collective :
Code APE :
Tel entreprise :
Activité :
Adresse entreprise :

Date d'adhésion :
Signature :

La Validation des Acquis de l'Expérience

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins trois ans d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Vous souhaitez obtenir des informations sur cette Validation d'Acquis de l'Expérience?

Quels sont les diplômes ou titres professionnels que vous pouvez valider avec 3 années d'expérience professionnelles ?

Vous n'avez pas de projet professionnel spécifique, mais vous souhaitez une reconnaissance personnelle par la VAE?

Vous avez un projet professionnel, la démarche VAE peut vous aider à le concrétiser !

Une camarade de la Fédéchimie Conseillère en VAE peut donc répondre à vos questions pour :

- vous aider dans les démarches à entreprendre dans le but de valider une certification.
- vous informer :
 - sur les principes de la VAE
 - les financements possibles
 - les services etc

N'hésitez pas, prenez contact avec la Fédération qui vous transmettra les coordonnées de notre camarade.

