

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°590
du 1 juillet 2020



- ◆ AVEC LA GUERRE C'EST LA FIN DES REVENDICATIONS P. 3-6
- ◆ LES PRÉROGATIVES SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL P. 8-16
- ◆ LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE P.18-22
- ◆ QUAND LE GOUVERNEMENT MET UN MOUCHOIR SUR LA PÉNURIE DE MASQUES P. 23-25
- ◆ RIEN PAYÉ 2019 P. 27-28
- ◆ REÇU SYNDICAL P. 29
- ◆ BAROMÈTRE SOCIAL P. 30-31

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

◆ Tél. 01.84.21.33.00

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0520 S 06415

Mensuel : 2,74 €



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

AVEC LA GUERRE C'EST LA FIN DES REVENDICATIONS

« Nous sommes en guerre » avait dit le président lors de son intervention télévisuelle du 16 mars 2020. Mais pourquoi employer des termes aussi forts, face à un virus qui, somme toute, est certes plus dangereux que celui de la grippe, mais bien moins qu'un virus du type Ebola ? Quelles conséquences cette terminologie a-t-elle eues pour les revendications, pourtant légitimes, du monde du travail ? Nous l'avons tous constaté : exit les revendications des personnels hospitaliers et de la santé en général, exit les revendications des personnels des EHPAD, pourtant en première ligne. Et d'une manière plus générale, exit toute possibilité de revendication !

En est-il toujours de même lorsque les dirigeants de notre pays utilisent cette terminologie ?

Replongeons-nous dans le passé ; nous ne pouvons redescendre très loin puisqu'avant 1884 le syndicalisme tel que nous le connaissons était interdit en France (loi Le Chapelier). Le premier grand conflit auquel nous pouvons nous référer est celui de la première guerre mondiale. Quelles étaient les avancées obtenues par le seul syndicalisme présent à l'époque, le syndicalisme CGT ?

Prenons trois fils rouges, que nous pourrions suivre : la durée quotidienne du travail, le salaire et la protection sociale.

En 1914 la durée quotidienne du travail est en moyenne de 10h sur 7 jours, loi Millerand du 30 septembre 1900.

En 1906 par la loi du 13 juillet, le repos dominical est obtenu après de nombreuses luttes et grèves.

Il n'y a pas de salaire minimum et la protection sociale est confiée aux bonnes œuvres des grands bourgeois sous forme de charité ou aux sociétés mutualistes naissantes qui dériveront vers les compagnies d'assurances que nous connaissons aujourd'hui.

Les revendications ouvrières portent sur la semaine de 5 jours et les 8 heures de travail quotidiennes, la mise en place d'un salaire minimum permettant à chacun de vivre dignement et la mise en place d'un système universel d'assurance permettant d'assurer la subsistance des travailleurs blessés, malades ou trop vieux ainsi que de leurs familles.

HISTORIQUE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS



La guerre éclate ! Léon JOUHAUX, alors secrétaire général de la CGT, entre au gouvernement en tant que secrétaire d'Etat au travail et participe pleinement à l'Union sacrée. Quelles conséquences cette participation a-t-elle eues pour les revendications de la classe ouvrière ? L'on aurait pu croire qu'elle fut positive. Il n'en fut rien : augmentation de temps de travail, passage de 10h à 14h pour soutenir l'économie de guerre. Diminution du salaire, les hommes étant partis au front, ce sont les femmes qui les remplacent et dans cette société patriarcale, les femmes sont payées entre 10 et 20 % de moins. Il n'est plus ques-

tion de revendiquer quoi que ce soit. Revendiquer est perçu par la population comme une trahison, grâce à la propagande gouvernementale, « Madame vous travaillez pour vos frères, père, mari et fils. Sans vous ils sont condamnés ».

Il faudra attendre la fin de la guerre et les mouvements sociaux de 1919 pour que le 23 avril la loi fixe la durée légale du travail à 8h par jour sur six jours soit 48h par semaine. Aucun salaire minimum et aucune protection sociale universelle.

TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL DES SALARIÉS EN HEURES (TOUS CONTRATS)



Ce n'est qu'en 1936, après l'élection du front populaire et les grèves de mai, juin et juillet, que la classe ouvrière obtient de nouvelles avancées : la semaine de 5 jours pour 8 heures quotidiennes, soit 40 heures par semaine, deux semaines de congés payés prises en charge par le patron sans contrepartie, 12 % d'augmentation de salaire en moyenne et préparation d'un projet de loi sur les retraites et la protection sociale. Mais très vite la classe dirigeante met un coup d'arrêt aux progrès sociaux, dans son célèbre discours sur « la pause », à la chambre Léon Blum met fin au projet de nouvelle société qui l'avait porté au pouvoir. La loi sur la retraite ne sera pas présentée, la coalition de gauche explose, et la droite imposera de nouveau sa vision sociétale. Mais les conservateurs estiment qu'ils ont trop donné aux classes populaires. Surfant sur la crise économique issue de la crise financière de 1929 à grand renfort de propagande et d'actions terroristes (la Cagoule), ils font passer dans l'opinion publique que les maux subis par la nation sont dus aux avancées progres-

sistes du Front populaire et qu'il faut revenir sur les améliorations du quotidien des classes laborieuses.

En 1940, la défaite voulue et portée par les grands bourgeois, aidés par le Grand Etat-major français, va permettre la prise du pouvoir par le maréchal Pétain, se présentant lui-même comme le seul sauveur de la France. Dès l'armistice, il met en place son nouveau slogan « Travail, Famille, Patrie », son modèle social calqué sur le modèle allemand qui fait la part belle aux possédants et écrase la classe ouvrière. Comme en Allemagne, les ennemis intérieurs sont désignés : la volonté de la classe ouvrière de sortir de son exploitation et d'une autre répartition des richesses qu'elle est pourtant la seule à créer.

Entre 1940 et 1944, toutes les lois sociales de 1936 sont abrogées et lorsqu'il n'est pas possible de les abroger, elles sont détournées au profit de l'économie collaborationniste, comme les délégués du personnel qui deviennent des délégués d'atelier chargés de museler toute volonté revendicative.

Le temps de travail ré-augmente pour payer les frais de garnison de l'armée occupante, le salaire diminue de 15 % pour soi-disant limiter l'inflation, le rationnement est mis en place, le peu de protection sociale disparaît, même la charité devient difficile durant cette période. Le système D et les économies souterraines deviennent la norme (marché noir et corruption étant les bases de ces économies).

Comme pour le premier conflit mondial, il faudra attendre la libération pour qu'enfin les préoccupations des travailleurs passent au premier plan. Le grand patronat, les grands propriétaires ainsi que les financiers ayant trahi la nation durant la guerre et l'occupation, ne peuvent plus s'opposer au projet de société présenté et porté par le CNR (Conseil National de la Résistance), projet adopté à l'unanimité lors de sa présentation en avril 1944 à l'Assemblée provisoire de l'époque, basée à Alger.

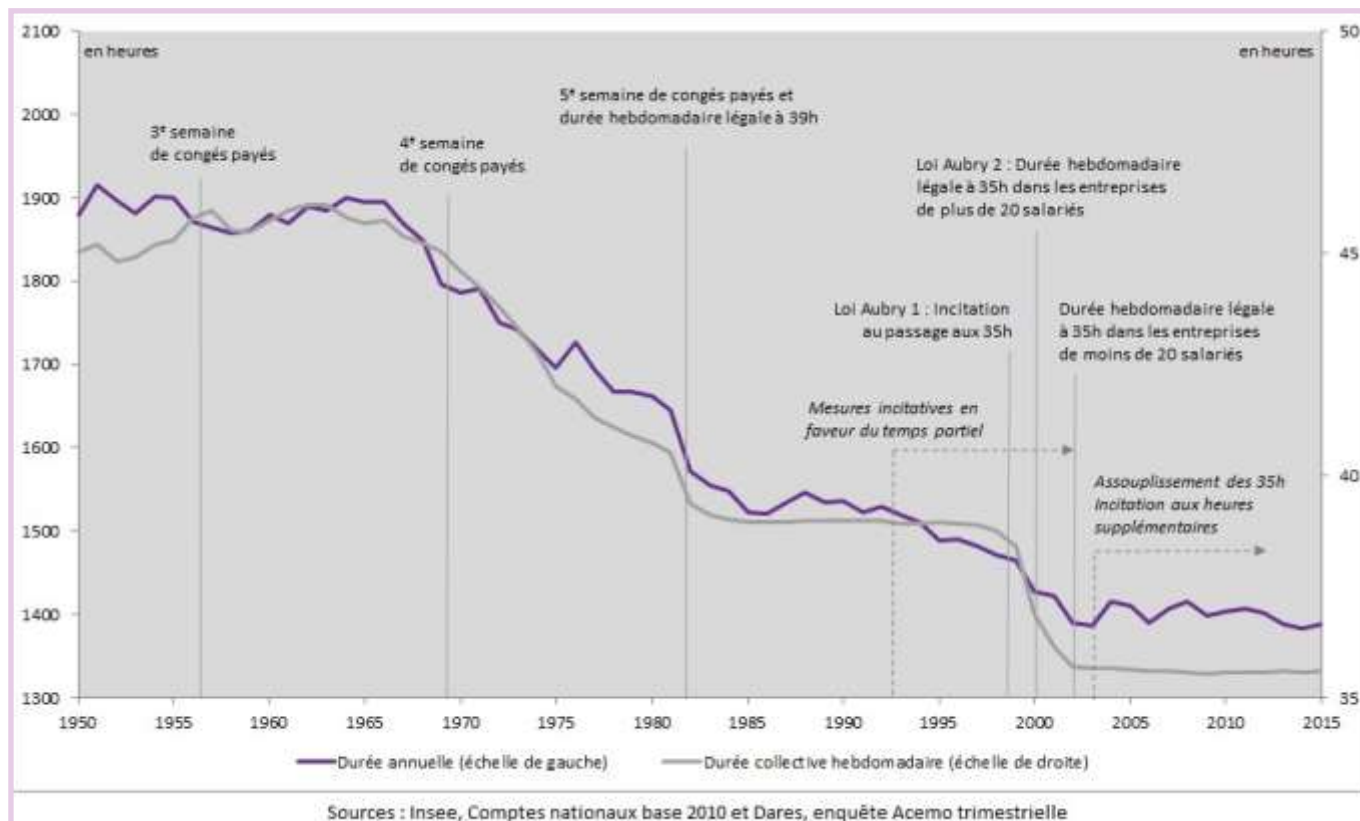


sociale universelle tant réclamée, car, oui la Sécurité sociale a été universelle entre le 22 mai 1946 date de sa promulgation et juillet 1947 date de son abrogation, suite aux manœuvres des agriculteurs, artisans, commerçants et professions libérales, les mêmes qui aujourd'hui se plaignent de ne pas avoir de Sécu.

Il faudra attendre 1968 pour que de nouveau le temps de travail soit fixé à 40 heures par semaine sur 5 jours.

Au vu de ces deux grands exemples du rapport entre les revendications et la guerre, nous pouvons affirmer qu'en temps de guerre les revendications, pourtant légitimes des travailleurs, sont passées par pertes et profits au nom de la défense des intérêts de la patrie.

Dès la fin de la guerre et malgré une économie agonisante, les Représentants élus à la première assemblée constituante mettent en œuvre le projet adopté en avril 1944. **Instauration d'un salaire minimum** (SMIG qui ne verra le jour qu'en 1950), **augmentation de 45 % en moyenne des salaires**, afin de payer la protection



Qu'en est-il pour cette crise sanitaire ?



Il suffit de regarder les médias. Oh oui ! Les dirigeants ont remercié et félicité le dévouement du personnel hospitalier et des autres. Mais ont-ils remis en cause leur politique de restructuration et de suppression des moyens ? Pas vraiment ! Nos dirigeants leur ont fait verser, certes, une prime de 1500€ maximum et leur ont aussi attribué une médaille ; il est même prévu de leur rendre hommage en les faisant défiler le 14 juillet en

lieu et place des militaires. Mais pour seule réponse à leur revendication d'augmentation de moyens, une conférence a été créée pour en étudier la faisabilité. Pour les autres secteurs, cela est même pire. C'est le chantage à l'emploi, la diminution de salaire de 10 % à 20 % pour les salariés de Ryanair et Dérichébourg avionique, mais aucune demande de financement auprès des actionnaires. Renault va

se voir prêter par l'état 4,5 milliards d'euros, et pourtant, pourra licencier 4 500 salariés, soit 1 million par emploi perdu. Là aussi, aucune demande de refinancement n'est présentée aux actionnaires.

Le ministre des comptes publics, Monsieur Darmanin, s'inquiète du trou de la Sécu, mais dans le même temps, il accorde des reports, voire des annulations de cotisations sociales patronales, qui concourent à hauteur de 54 % au financement de la Sécu, ce qui ne fait qu'accroître son déficit.

Il est clair, pour notre organisation, que l'utilisation d'une terminologie guerrière n'a aujourd'hui encore qu'un objectif : limiter les revendications, pourtant légitimes, du monde du travail, au seul profit du versement des dividendes que les grandes entreprises doivent verser à leurs grands actionnaires au mépris de l'économie réelle.

N'en doutons plus, ce sera comme toujours le monde du travail qui paiera la facture s'il ne se réveille pas et ne se regroupe pas autour de ses syndicats CGT pour exiger un autre modèle social basé sur l'utilisation des richesses produites par tous pour l'usage de tous !

Comme le disait Ambroise Croizat : « De chacun selon ses moyens, pour chacun selon ses besoins ».



GROUPE AÉSIO, DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

Votre contact :

[decideurs-sociaux@
aesio.fr](mailto:decideurs-sociaux@aesio.fr)

 GROUPE
AÉSIO

GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité - Immatriculée sous le n° 821 065 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n° 16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

aesio.fr



ADREA
mutuelle

aprè.s

eoVimcd
mutuelle

LES PRÉROGATIVES SANTÉ-SÉCURITÉ AU CSE

Bon nombre de nos syndicats sont enrôlés dans des Commission Santé Sécurité des Conditions de Travail sans le moindre règlement du CSE (*voir CF 581) donnant les règles de fonctionnement et les prérogatives de cette commission.

Nous parlons bien d'une commission du CSE et non pas d'une instance à part entière comme c'était le cas avec le CHSCT. Cela sous entend bien que les droits d'actions, de consultations et d'interventions sont ceux du CSE et non pas de la CSSCT.



Pourtant cette analyse peut avoir deux versants différents.

Le premier versant serait celui d'un CSE où la CGT est majoritaires ce qui, de fait, acte aussi la majorité à la CSSCT donnant dans ce sens la fonction de secrétaire. Nous savons tous que cette majorité et la fonction de secrétaire permettent au syndicat d'imposer un travail concret en termes de santé et de sécurité.

À l'inverse, quand nous ne sommes pas majoritaires et quelquefois sans aucune présence dans cette commission, nous n'avons aucun moyen d'action, de contrôle et de position en termes d'organisation syndicale.

Il est important de renvoyer cela devant le CSE où, même si nous ne sommes pas majoritaires, nous pourrions par le biais de la retranscription des débats dans les PV ou au travers des déclarations, faire savoir les positions du syndicat.



Pour mettre en place cette organisation et dans l'attente que tous nos syndicats soient formés avec le module de la Fédération « *qui associe actions, interprétation politique et syndicale avec l'appui d'experts qui ont l'habitude de travailler avec nos syndicats* ». **Nous allons dans ce dossier du Courrier Fédéral parcourir les prérogatives santé et sécurité du CSE.**

1. CSE et prérogatives santé sécurité

Quelques rappels sur l'évolution des prérogatives santé et sécurité que les ordonnances Macron, avec le soutien de certains syndicats, ont fait disparaître.

C'est par l'action, que depuis le début des années 80, le CHSCT avait développé la place de la santé et des conditions de travail dans le **rapport de force syndical** et ce sera par l'action des militants CGT aux CSE que nous maintiendrons une contribution active dans la prévention des risques professionnels.

Trente-cinq ans après la loi Auroux, la réforme du 23 septembre 2017 transforme le paysage des relations sociales dans l'entreprise et instaure le principe de l'instance unique avec la création du CSE.

Les missions relatives à la santé et la sécurité au travail qui étaient celles du CHSCT sont alors transférées à **cette instance**. Nous comprenons bien que le transfert est fait au CSE et non pas à la CSSCT.



Par ailleurs, la réforme réécrit les missions du CSE relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

L'action syndicale de terrain que nous portons à la FNIC-CGT reste la seule et essentielle façon d'agir dans le domaine de la santé et de la sécurité au même titre que les revendications, salaires, temps de travail, acquis sociaux portés par notre organisation dans l'entreprise.

Les ordonnances Macron ont été instaurées par la volonté patronale pour éloigner du travail réel les représentants des salariés que nous sommes et pourtant les prérogatives santé, sécurité demeurent.

Au-delà de la compétence de ses membres, deux paramètres conditionnent l'efficacité des élus CGT au CSE qui seront ou pas dans la CSSCT :

- un lien étroit avec l'organisation syndicale,
- une prise en charge par l'organisation syndicale des questions de sécurité et de santé au travail.

Effectivement, les questions santé et sécurité ne sont pas du seul ressort des Camarades qui seront dans la CSSCT, elles sont de la responsabilité de tous les élus et syndiqués qui font le syndicat.

Construire une démarche syndicale active pour défendre et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs.

L'exploitation des travailleurs a deux facettes :

- ✦ d'un côté, la stratégie économique de compétitivité, de productivité, de rentabilité adoptée par l'entreprise pour dégager le maximum de profit, tout de suite. De cette stratégie découle une certaine façon d'organiser le travail.
- ✦ de l'autre, les conséquences de cette organisation sur la sécurité et la santé au travail des salariés.

Le syndicat doit mener simultanément la lutte contre ces deux facettes de l'exploitation. **La sécurité et la santé au travail ne doivent pas être les parents pauvres de l'action syndicale au CSE.** Au contraire, le syndicat doit considérer la sécurité et la santé comme des questions centrales et s'organiser en conséquence pour les prendre en charge efficacement.

Le syndicat se doit de définir un plan de travail pour améliorer la sécurité et la santé au travail avec l'aide des délégués CGT au CSE.

Le CSE est donc l'outil du syndicat pour l'aider dans cette bataille.

Attention : bien différencier les rôles du CSE et celui du service sécurité de la direction.

Nous ne sommes pas le service santé sécurité de l'entreprise portant et contrôlant la mise en place ou le respect des consignes de la direction.

Nous sommes des élus qui œuvrons à l'amélioration des conditions de travail sans aucune relation à une obligation de compétitivité ou autre demande d'optimisation de l'exploitation des travailleurs par le patronat.

Les prérogatives du CSE en matière de CSSCT :

- ✦ promouvoir la santé,
- ✦ analyser les circonstances des AT/MP,
- ✦ veiller à l'application de la réglementation,
- ✦ analyser les risques professionnels,
- ✦ contribuer à l'égalité des chances dans l'entreprise, notamment en faveur des femmes et des salariés en situation de handicap,
- ✦ proposer des actions de prévention.



2. Le CSE, ses moyens d'action pour la santé au travail

L'accent est mis sur la promotion de la santé notamment au travers des enquêtes menées en matière d'accident du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Ainsi **le CSE** a pour mission de « promouvoir la démarche la santé, la sécurité et les conditions de travail ».

C'est bien le CSE qui a ces prérogatives, donc un élu CGT au CSE, qui ne serait pas pour des raisons de majorité dans la CSSCT, a toute la latitude voire l'obligation syndicale de mettre en œuvre les prérogatives énumérées ci-dessus. Cela est d'autant plus vrai **si aucun article n'est écrit dans l'accord CSE d'entreprise ou si aucun règlement du CSE n'est mis en place pour établir le fonctionnement de la CSSCT.**

Le CSE conserve sa capacité d'action même si une CSSCT est mise en place dans un accord CSE d'entreprise au travers notamment :

de ses missions de promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et de l'analyse des risques professionnels : les membres du CSE procèdent à des inspections régulières au sein de leur établissement. L'inspection est une obligation réglementaire. Si cette dernière est demandée à la CSSCT, le CSE doit en demander une restitution en CSE afin d'informer et de débattre avec l'ensemble de ses délégués.

• **Article L 2312-13**

Le Comité Social et Economique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à

caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

Même si les textes évoluent, la prévention des risques professionnels doit rester **un sujet central pour les élus**. Il est d'ailleurs demandé au CSE de proposer à l'employeur des actions de prévention.

• **Article L. 2312-12**

« Le Comité Social et Economique formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la Sécurité sociale [...] ».

3. Des missions du CSE partagées avec la CSSCT

Dans certains cas, les missions CSSCT du CSE pourront être partagées avec la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail, **à l'exception du recours à l'expertise et du droit à la consultation du CSE en matière de CSSCT. Les attributions confiées à la CSSCT sont fixées par accord ou via le règlement intérieur qui prévoit sa mise en place.**

Ce début de dossier confirme que l'instance responsable et de droit sur la santé et la sécurité au travail est bien le CSE et non pas la CSSCT. Pour autant, le patronat dans sa volonté de ne plus subir la puissance d'un CHSCT bis a pour volonté de créer des CSSCT dans toutes ses entreprises et/ou établissements.

Son objectif est de provoquer un marasme, bloquant tout rapport de forces pour entraver l'amélioration des conditions de travail, et supprimer aussi le risque de faute inexcusable à l'employeur pour non-respect de son obligation de résultat en termes de santé et sécurité, ce que le CHSCT avait la possibilité de faire valoir devant la justice.



4. Comment, pour qui et pourquoi une CSSCT ?

Rappel sur les conditions de mise en place de la CSSCT

Une CSSCT est créée au sein du Comité Social et Economique :

- dans les entreprises ou les établissements d'au moins 300 salariés,
- dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés,
- dans les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants. (type SEVESO),

- par accord d'entreprise, dans les entreprises ou les établissements de moins de 300 salariés,
- à la demande de l'inspection du travail, dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Le Code du travail a changé... mais les sujets persistent

Les instances ont changé mais les questions de santé au travail demeurent. Le CSE conserve sa capacité d'action (droit d'enquête, inspections, DGI qui a été fortement utilisé lors du confinement envers les entreprises non essentielles...) et doit rester force de proposition pour maintenir active la chaîne de prévention au sein de l'entreprise.

Plusieurs bonnes raisons de rester dans l'action :

l'obligation de prévention en matière de santé au travail, qui repose sur l'employeur, demeure. Le CSE peut donc veiller au respect de cette obligation par l'employeur. **Nous sommes le seul rempart entre la prévention et la santé, sécurité au travail.**

Les dispositions **laissent au CSE la capacité d'être force de proposition**. C'est un point important dont nous devons nous emparer surtout si nous ne sommes pas élus CSSCT.

L'article **L2312-12** place le CSE en amont de la politique de santé au travail en lui laissant la possibilité de faire des propositions d'amélioration.

Malgré l'évolution des prérogatives, la demande sociale demeure. Aux élus de continuer le travail de terrain par le débat avec les salariés pour leur expliquer l'importance de se battre pour l'amélioration des conditions de travail. Tout est à reconstruire pour retrouver l'instance CHSCT et pour cela, en parallèle au rapport de force, nous avons besoin d'un plan juridique qui par la jurisprudence nous aidera à récupérer les anciens droits.

Nous avons parcouru ce que le CSE avait comme prérogatives en termes de santé et de sécurité mais cela ne suffit pas car nous devons imposer à nos patrons le respect des nouvelles règles législatives, mais aussi nos revendications.

Le nombre minimum de réunions du CSE est différent suivant les effectifs : que vous soyez de

► **11 à 49** : une réunion de CSE par mois, pas de nombre de réunions santé sécurité imposées mais en cas d'urgence suite d'un accident du travail ou en cas de danger grave et imminent, vous êtes reçus sur votre demande,

► **50 à 299** : une réunion tous les 2 mois avec 4 réunions par an obligatoires sur la santé sécurité au travail. Soit 4 réunions sur 6 sur la santé sécurité par an,

► **300 et plus** : une réunion de CSE par mois avec 4 réunions par an obligatoires sur la santé et la sécurité au travail.

Combien de nos syndicats imposent à leurs entreprises le respect de ces obligations qui sont, pour rappel, liées aux destructions imposées par le patronat et le gouvernement Macron des IRP, DP, CHSCT et CE que nous n'avons pas voulues ?



Le regroupement des instances dans le CSE doit toujours être combattu et la meilleure façon de le faire est de les obliger à prendre toutes nos questions qu'elles soient économiques, organisationnelles, revendicatives et de santé/sécurité au travail.

Les 4 réunions obligatoires sur la santé, la sécurité et les conditions de travail sont décrites dans l'article L2315-27 du Code du travail qui fait état de :

1. **au moins quatre réunions** du Comité Social et Economique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité **en matière de santé, sécurité et conditions de travail**, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers (**qu'il y ait ou pas de CSSCT**).
2. le comité est en outre réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement et à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.
3. **lorsque l'employeur est défaillant**, et à la demande d'au moins la moitié des membres du Comité Social et Economique, celui-ci peut être convoqué par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et sous sa présidence.
4. **l'employeur informe** annuellement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le médecin du travail et l'agent des services de prévention des organismes de Sécurité sociale **du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail**, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Les 4 réunions santé, sécurité et conditions de travail ne sont pas au bon vouloir du patron de les tenir ou pas : elles sont obligatoires. **Il est bon de rappeler que l'article L2315-27 du Code du travail est d'ordre public et se substitue à tout accord ou autre manipulation donnant le droit à l'employeur de ne pas respecter cette obligation.**

CES 4 RÉUNIONS SONT EN PLUS DES RÉUNIONS QUI DOIVENT ÊTRE EXIGÉES :

- ⇒ à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves,
- ⇒ en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte à la santé publique ou à l'environnement,
- ⇒ à la demande motivée de deux membres du CSE (titulaire ou suppléant ou les représentants syndicaux), relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Ces réunions exceptionnelles ne doivent pas être confondues avec les 4 réunions obligatoires du CSE et bien que le CSE ait pu déléguer certaines missions à la CSSCT cela ne libère pas l'employeur dans les cas ci-dessus de réunir le CSE, car les dispositions de l'article L. 2315-27 sont d'ordre public.

Sur la défaillance de l'employeur à réunir le CSE, la moitié des membres du CSE peut demander à l'agent de contrôle de l'inspection du travail de convoquer le CSE qui se réunit alors sous sa présidence. Cette règle n'a pas que la portée des réunions santé, sécurité et conditions de travail mais elle vise l'ensemble des réunions du comité.



Pour la FNIC-CGT, comme nous l'avons déjà écrit dans les Courriers Fédéraux concernant la mise en place des CSE, les réunions concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail doivent être tenues pas seulement avec le rapporteur de la commission CSSCT mais bien avec les élus du CSE et la totalité des membres de ladite commission.

Dans ce dossier concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail au CSE, il était important de relancer le débat dans nos syndicats pour que cela ne soit pas l'affaire de spécialistes mais bien de la responsabilité de tous les élus CGT au CSE. C'est d'autant plus vrai avec la crise sanitaire du Covid-19, où dans nos industries pour beaucoup non-essentiels, nous avons dû organiser le rapport de force par la mise en place de DGI et de droits de retrait.



Le patronat voyait au travers du CHSCT l'instance qui lui imposait d'écouter nos propositions, de prendre en considération nos revendications d'amélioration des conditions de travail, et qui par le droit dont cette instance était pourvue, ne lui laissait aucune possibilité d'échapper à ses obligations.

Aujourd'hui, si ce même patronat est enclin à ne pas respecter ce qui lui est demandé, c'est que derrière il ne risque rien ou si peu. C'est pourquoi nous devons par le travail de terrain réussir à emmener avec nous les salariés, qui seront les seuls, par le nombre et le rapport de force, à avoir des réponses dans l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie au travail.

Quelques articles du Code du travail les plus utilisés en santé, sécurité et conditions de travail :

- **Article L2312-8**

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Le Comité Social et Economique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, **à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.**

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° la modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le Comité Social et Economique mis en place dans les entreprises d'au moins cinquante salariés exerce également les attributions prévues à la section 2.

- **Article L2312-27**

Créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, l'employeur présente également au Comité Social et Economique :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines. Les questions du travail de nuit et de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) sont traités spécifiquement ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. **Ce programme fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir** qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Lors de l'avis rendu sur le rapport et sur le programme annuel de prévention, le comité peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

Le procès-verbal de la réunion du comité consacrée à l'examen du rapport et du programme est joint à toute demande présentée par l'employeur en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

- **Article L2312-10**

Créé par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Lors des visites de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article [L. 8112-1](#), les membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations.

L'agent de contrôle se fait accompagner par un membre de la délégation du personnel du comité, si ce dernier le souhaite.

• **Article L2312-6**

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1](#)

Les attributions de la délégation du personnel au Comité Social et Economique s'exercent au profit des salariés, ainsi que :

1° aux travailleurs au sens de l'article [L. 4111-5](#), en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

2° aux salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice, pour leurs réclamations individuelles et collectives, intéressant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement utilisateur ;

3° aux salariés temporaires pour leurs réclamations intéressant l'application des dispositions des articles :

- a) [L. 1251-18](#) en matière de rémunération ;
- b) [L. 1251-21](#) à [L. 1251-23](#) en matière de conditions de travail ;
- c) [L. 1251-24](#) en matière d'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collective.

• **Article L4132-3**

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4](#)

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, **le Comité Social et Economique est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.**

L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du Comité Social et Economique.

• **Article L4523-11**

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](#)

Lorsque la réunion du Comité Social et Economique a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention définies en application de l'article L. 4522-1, il s'appuie sur les travaux de la commission santé, sécurité et conditions de travail élargie à une représentation des chefs d'entreprises extérieures et des travailleurs qu'ils emploient selon des conditions déterminées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord détermine également les modalités de fonctionnement de la commission élargie.

A défaut de convention ou d'accord, la commission est élargie et fonctionne dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

• **Article L4523-13**

Modifié par [Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1](#)

La commission santé, sécurité et conditions de travail élargie se réunit au moins une fois par an. Elle est également réunie lorsque s'est produit un accident du travail dont la victime est une personne extérieure intervenant dans l'établissement.

• **Article L4523-12**

Les dispositions de l'article L. 4523-11 ne sont pas applicables aux établissements comprenant au moins une installation nucléaire de base dans lesquels les chefs d'entreprises extérieures et les représentants de leurs salariés sont associés à la prévention des risques particuliers liés à l'activité de l'établissement, selon des modalités mises en œuvre avant la publication de la loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 relative à la transparence et à la sécurité en matière nucléaire et répondant à des caractéristiques définies par décret.

• **Article L4523-14**

Modifié par [Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 3](#)

La représentation des entreprises extérieures à la commission santé, sécurité et conditions de travail élargie est fonction de la durée de leur intervention, de la nature de cette dernière et de leur effectif intervenant dans l'établissement.

Les salariés des entreprises extérieures sont désignés, parmi les salariés intervenant régulièrement sur le site, par le comité social et économique de leur établissement ou, à défaut, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement.

• **Article R4514-1**

Modifié par [Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3](#)

Les comités sociaux et économiques de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures sont informés :

1° De la date de l'inspection commune préalable par les chefs des entreprises intéressées, dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ;

2° De la date des inspections et réunions périodiques de coordination, au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ;

3° De toute situation d'urgence et de gravité mentionnée au 3° de l'article L. 4614-6.

• **Article R4514-2**

Modifié par [Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3](#)

Lorsque l'établissement d'un plan de prévention par écrit est obligatoire, en application de l'article R. 4512-7, ce plan est tenu à la disposition du comité social et économique de l'entreprise utilisatrice et de ceux des entreprises extérieures.

Ces comités sont informés de ses mises à jour.

Ce plan et ses mises à jour leur sont communiqués sur leur demande.

Ils reçoivent toutes informations nécessaires à l'exercice de leurs missions.

• **Article R4514-3**

Modifié par [Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3](#)

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice compétent charge, s'il l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres appartenant à la délégation du personnel de participer à l'inspection commune préalable.

Les comités sociaux et économiques des entreprises extérieures intéressées participent, s'ils l'estiment nécessaire, à l'inspection commune préalable, dans les conditions prévues à l'article R. 4514-9.

Les membres des comités désignés pour participer à l'inspection commune préalable émettent un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit.

• **Article R4514-4**

Modifié par [Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3](#)

Des inspections et réunions périodiques de coordination sont organisées à la demande motivée de deux représentants du personnel au comité social et économique de l'entreprise utilisatrice.

A la demande motivée de deux représentants du personnel au comité social et économique de l'entreprise extérieure, les dispositions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 4513-3 sont mises en œuvre par le chef de l'entreprise extérieure.



Constructeurs d'alternatives

Une offre complète au service des salariés

Des cabinets indépendants des directions

Nos domaines d'intervention



Expertise comptable
et conseil aux IRP



Comptabilité et Audit
des Comptes CSE et IRP



Commissariat
aux comptes



Formation



Expertise
SSCT

- Conseil(s) et assistance(s) juridique(s) en ligne
- Diagnostics et recommandations dans les domaines économiques, financiers, sociaux, organisationnels et juridiques / formation
- Analyse des stratégies de groupe, aux échelles France / UE / Monde
- Études, benchmarks de la concurrence nationale et internationale, monographies de groupes
- Analyses critiques des politiques "RH" dont les politiques de rémunération, de formation, de mobilité professionnelle aux échelles France / UE / Monde
- Assistance pro-active lors des "ruptures" : plans de restructurations, licenciements économiques, fusions, acquisitions, OPA (...), enjeux de délocalisations, transfrontaliers (...)
- Commissariat aux comptes des CE/CSE et OS
- Expertise et révision comptable / formation auprès des CE/CSE, OS et structures associées
- Études en lien avec les territoires et la "décentralisation", enjeux d'aménagement des territoires, de leurs équilibres, des questions transfrontalières
- Examen des organisations, des nouveaux modes de management, des conditions d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT) / formation

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE : UN FAUX DIVORCE À L'AMIABLE

Ce système, inventé sous Sarkozy dans la loi portant « modernisation du marché du travail » n'a cessé de progresser, faisant de son ADN une croyance de gagnant / gagnant entre salarié et employeur.



Un système qui, soit disant évite aux salariés de démissionner et leur donne droit à l'indemnité chômage immédiate ou rapidement.

Le postulat de départ est que la rupture de contrat se fait d'un commun accord entre exploité et exploiteur, et que depuis la nuit des temps celui qui décide dans ce monde capitaliste n'est autre que l'exploiteur répondant au nom de PDG, patron, boss, etc. **Comment parler d'un commun accord si la décision ne t'appartient pas ?** Si le salarié veut une rupture conventionnelle pour un projet personnel et que le patron dit non, il n'y aura pas de rupture conventionnelle, mais à l'inverse, si le salarié refuse il comprendra très vite que son licenciement pour cause réelle et sérieuse a minima devrait très vite le rattraper.

Une rupture conventionnelle individuelle a pour objectif de réduire l'effectif de l'entreprise par la suppression d'emplois organiques définitive ou passer à la sous-traitance et/ou pour se débarrasser de salariés gênants comme ceux qui osent faire valoir leur droit de grève, ou tout simplement un militant CGT qui œuvre à la mise en place de nos orientations.

Dans tous les cas, le salarié qui fait une demande de rupture conventionnelle le fait très souvent dans une optique de ne plus avoir à subir la subordination de l'entreprise, soit par mal être au travail ou par l'absence totale de reconnaissance de ses savoirs et savoir faire.

Le salarié sera toujours à la merci de l'acceptation d'une demande de rupture conventionnelle par l'employeur, mais avant tout, le salarié doit connaître l'impact de ces mesures néfastes sur notre modèle social.

Prenons par exemple le transfert des salaires, des cotisations sociales sur les caisses de l'assurance chômage pour des salariés usés, handicapés et meurtris par des conditions de travail exécrables que l'employeur leur a infligées pendant 20, 30, 40 ans.

Faire partir en rupture conventionnelle ces salariés de 57, 58, 59 ans qui sont en attente de l'âge légal de partir à la retraite, afin de libérer l'employeur de son obligation de maintenir ces salariés à des postes de travail moins pénibles et de continuer le paiement des salaires et cotisations sociales, est une nouvelle fois répondre à la compétitivité, à la financiarisation et aux choix boursiers des entreprises. Être productif à 110 % ou dégager.



Dans une société de justice sociale, la rupture conventionnelle ne devrait pas se substituer à la reconnaissance de la pénibilité au travail avec une mise à la retraite anticipée financée à 100 % par l'employeur seul responsable des organisations de travail qui ont provoqué souffrances et altérations de la santé des salariés.

Mais attention, salariés, on ne vous dit pas tout !

Quel est l'impact d'une rupture conventionnelle sur notre vie de salariés, chômeurs et futurs retraités ?

Vous comprendrez que cette rupture conventionnelle présentée comme l'Eldorado ne l'est pas du tout.



La rupture conventionnelle comment ça marche ? Est-ce vraiment la solution ?

Amiable ou obligatoire ?

En procédant par ordre, il faut qu'il y ait une demande de l'une des deux parties. Que cette demande soit faite par envoi en recommandé ou par lettre remise en main propre contre décharge.

À réception de cette demande, l'employeur doit convoquer le ou la salariée pour un ou plusieurs entretiens afin de définir le contenu de la convention régissant la rupture. Pour ces entretiens, dans le respect de l'article L. 1237-12 le salarié peut se faire accompagner soit par un élu, un salarié ou un conseiller, s'il n'y a pas d'instance représentative du personnel dans l'entreprise.

Si le salarié choisit de se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale

d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Au final, si une des parties est assistée elle doit informer l'autre de sa possibilité d'être assistée sinon elles se retrouvent face à face.

Dans cette convention il sera précisé la date de fin du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants pour toute rupture conventionnelle signée après le 24 septembre 2017 :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

Attention de bien connaître le taux de sa Convention Collective Nationale, car si celui-ci est plus favorable au salarié, c'est lui qui s'applique. Par exemple dans le caoutchouc : le montant de l'indemnisation à partir de 3 ans d'ancienneté est de 3/10^{ème} de mois par année d'ancienneté soit un avantage de 5 % sur les dix premières années mais moins 3 % sur le reste de la carrière.

Etant donné qu'on nous laisse croire à une négociation lors d'une rupture conventionnelle, il est toujours bon de connaître le montant approximatif de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Prenons un salaire de 1 500 € sur une carrière de 40 ans dans le caoutchouc :

Convention Collective =

3/10^{ème} de mois égal 450 € * 40 = **18 000 €**

Indemnité légale de licenciement =

¼ de mois égal 375 € * 10 = 3 750 €

1/3 de mois égal 500 € * 30 = 15 000 €

Soit un total de 18 750 € (différence de + 750 €.)

À noter qu'une indemnité majorée (supra légale) peut être négociée.

Après avoir mis par écrit la date de départ souhaitée, le montant de l'indemnité spécifique de rupture, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation.

Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties, employeur et salarié, sous peine de nullité de la rupture (arrêt de la Cour de cassation du 6 février 2013). L'exemplaire qui revient au salarié doit, en outre, lui être remis directement et pas à un tiers, afin de garantir son libre consentement en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause (arrêt de la Cour de cassation du 7 mars 2018).

En cas de volonté de rétractation, pour se prémunir de toute difficulté, le salarié qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.



Passé le délai de rétractation, un exemplaire est transmis à la DIRECCTE qui a 15 jours pour valider. Celui de la DIRECCTE est très souvent sans retour ce qui vaut acceptation. Pour les salariés protégés, il n'y a pas d'homologation mais une autorisation de l'inspecteur du travail qui dispose pour instruire la demande du délai de droit commun de l'autorisation qui peut être prolongé jusqu'à deux mois.

Voilà, à ce stade la rupture conventionnelle est effective mais qu'en est-il de l'indemnisation, de la fiscalité, des cotisations sociales et de la retraite ?

Dans un premier temps pour l'indemnisation chômage, il y a de fait une carence minimale de 7 jours qui commence dès l'inscription à Pôle emploi. Tant que l'inscription n'est pas faite ce délai n'entre pas en vigueur et reculera d'autant le 1^{er} jour d'indemnisation chômage.

À ce délai de carence il faudra rajouter l'ensemble de l'indemnité compensatrice des congés payés non pris avant la rupture et rajouter la part d'indemnité supra-légale s'il y a lieu.

Pour exemple :

il est prévu une fin de contrat le 30 juin avec une indemnité de rupture supra-légale de 5 000 € + une année de congés acquise mais non prise, comme c'était le cas avant avec l'obligation d'avoir une année de travail de référence avant de prendre le moindre congé.

Ces 30 jours de congés représentent au total 1 mois à 22 jours de travail + les 8 jours nous donne 30 jours.

$$1\,700 / 22 \text{ jours} = 77,27 / \text{jour}$$

Pour 30 jours l'ICPP est de :

$$30 \times 77,27 = 2\,318,00 \text{ €}$$

À cette ICPP il faut rajouter l'indemnité supra légale de 5 000 €, ce qui nous fait un total de 7 318 €.

Le Salaire Journalier de Référence qui servira à déterminer le nombre de jours de carence issue de l'Indemnité Compensatrice de Congés Payés est égal au salaire brut/mensuel divisé par le nombre de jours travaillés *1,4.

Pour cette exemple c'est : $1\,700 / (22 \text{ jours} * 1,4)$

$$1\,700 / 30,8 = 55,19 \text{ €}$$

ICCP = 2318,10€ / SJR de 55,19 € = 42 jours de carence.

Le diviseur pour calculer le différé spécifique d'indemnisation donnant le nombre de jours de carence liés aux primes supra-légales, est fixé à 95,8 pour 2020 soit $5\,000 / 95,8 = 52,19$ jours.

Ce qui donne au total une carence de :

Pôle emploi d'office 7 jours +

$$\text{ICCP} = 2\,318,10\text{€} / \text{SJR de } 55,19 \text{ €} = 42 \text{ jours} +$$

$$\text{Indemnité supra-légale} = 5\,000 \text{ €} / 95,8 = 52,19 \text{ jours} =$$

Soit un total de différé d'indemnisation spécifique de $7 + 42 + 52,19 = 101,19$ jours arrondi à 101 jours.

Pour une fin de contrat le 30 juin 2020 le début d'indemnisation chômage sera le lundi 5 octobre 2020.

La carence maximale pour une rupture conventionnelle est de 150 jours et de 75 jours pour un licenciement économique.

De plus, tous les artifices tels que le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) permettant de percevoir 75 % du Salaire de Référence Journalier tout en bénéficiant d'actions de formation et d'accompagnement poussées ne sont pas activés.

Les reclassements avec les plans de revitalisation des bassins d'emploi ne sont pas non plus de la partie. Mais ils servent surtout à donner bonne conscience aux fossoyeurs d'emplois par le paiement de 3 ou 4 SMIC par emploi détruit, ce que les entreprises détruisant tout autant d'emplois avec les ruptures conventionnelles n'ont pas comme obligation envers les territoires.

Nous ne cherchons pas à démontrer que le licenciement économique est mieux que la rupture conventionnelle car nous **militions pour l'interdiction des licenciements économiques** mais cette rupture qui encore une fois est présentée comme la solution ne l'est certainement pas.

Et sur la retraite ça fait quoi la rupture conventionnelle ?

Tout ou partie de votre indemnité de rupture conventionnelle **est exonérée de cotisations sociales**, et soumis à la place **au forfait social**. Or, les sommes exonérées de cotisations sociales n'ouvrent pas de droits à la retraite.

Cela a 2 conséquences. La part de votre indemnité exonérée de cotisations sociales :

- ⇒ ne vous permettra pas de valider de trimestres. Rappelons qu'il faut gagner 600 fois le Smic horaire dans l'année (soit 6 090 € en 2020) pour valider 4 trimestres,
- ⇒ n'entrera pas dans le calcul de votre salaire annuel moyen, et ne contribuera donc pas à augmenter le montant de votre retraite.

2 ou 3 années de chômage de 58 à 61 ou 62 ans feront autant d'années non validées avec un impact important sur le montant de la retraite.

Les conséquences fiscales

Si vous avez l'âge de prendre votre retraite, même si vous n'en avez pas l'intention et n'avez pas encore tous vos trimestres, **votre indemnité de rupture sera imposée et soumise aux cotisations sociales.**

L'exonération n'est due que lorsque vous n'êtes pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

Les conséquences pour le chômage

Si vous perdez votre emploi à 53 ans, vous avez droit à 2 ans et 1/2 d'indemnisation (si vous remplissez les conditions d'activité). Si vous le perdez à 55 ans ou plus, vous avez droit à 3 ans.

Il ne suffit pas de faire état d'un nombre d'années de droit à indemnisation chômage car il est capital de rappeler **l'obligation de rechercher activement un emploi** jusqu'à la mise à la retraite sous peine de **se voir radier de Pôle emploi et de ce fait perdre toute indemnisation.**



Voici une partie du texte publiée dans le JO Sénat du 31/08/2017 - page 2769

« La dispense de recherche d'emploi **dont bénéficiaient certains demandeurs d'emploi âgés de 57 ans et plus a été supprimée le 1er janvier 2012** conformément à l'objectif de mettre un terme aux dispositifs participant à écarter les salariés « seniors » du marché du travail. Pour favoriser le retour à l'emploi des seniors, le gouvernement a notamment, à l'occasion de la grande conférence sociale de juillet 2014, lancé le plan senior, lancé à l'occasion de la grande conférence sociale de juillet 2014 qui, vise en particulier à lutter contre les freins au recrutement et au maintien en emploi des seniors ».

Le message ne peut pas être plus clair : de 57 à 62 ans il y a obligation de rechercher activement du travail.

Pour la rupture collective il y a nécessité d'un accord collectif défini à l'article L. 1237-19-1 du code du travail et qui soit validé par des syndicats représentatifs à plus de 50 % ou par la règle des 30 % sur un délai d'un mois pour obtenir le référendum des salariés.

Pour la rupture conventionnelle collective, les modalités individuelles de chaque salarié en terme **d'acceptation d'un commun accord du salarié**, de droit au chômage, d'indemnités sont à l'identique de la rupture conventionnelle individuelle.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié.

Les suppressions d'emplois résultant d'une rupture conventionnelle collective sont soumises à l'obligation de revitalisation au même titre que les licenciements économiques, afin de permettre de recréer de l'emploi dans les territoires affectés par la restructuration.

En dix ans, le recours aux ruptures conventionnelles a doublé. Au premier semestre 2019, on compte en moyenne 39 000 demandes chaque mois, dont 37 000 homologuées (soit 94 %), contre environ 21 000 demandes fin 2009. Cela représente près de 450 000 ruptures annuelles et 21 % des dépenses d'allocations chômage soit plus de 7 milliards d'euros en 2018.

En conclusion, il n'est pas nécessaire d'expliquer d'avantage que ce système pille les caisses sociales solidaires afin de satisfaire les choix financiers des entreprises en leur enlevant toutes responsabilités sociétales en termes d'emploi et de santé « reconnaissance de la pénibilité » des salariés.

NOUS DEVONS REPRENDRE LA LUTTE POUR EXIGER UNE RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL AVEC DES DÉPARTS ANTICIPÉS À LA RETRAITE À TAUX PLEIN FINANCÉS À 100 % PAR L'EMPLOYEUR.

CE N'EST PAS AUX SALARIÉS DE S'AUTOFINANCER UN DÉPART ANTICIPÉ AVEC LEURS INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT UTILISÉES COMME DIFFÉRÉ D'INDEMNISATION CHÔMAGE, ET DE CE FAIT, NE PAS POUVOIR JOUIR DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE QUI DOIT PERMETTRE, AU MOINS UNE FOIS DANS SA VIE DE TRAVAILLEUR, D'AVOIR LE SENTIMENT D'AVOIR RÉUSSI À GAGNER QUELQUE CHOSE.

QUAND LE GOUVERNEMENT MET UN MOUCHOIR PAR-DESSUS LA PÉNURIE DE MASQUES

On les découvre sous l'appellation de masques barrières, masques grand public et masques alternatifs.

L'apparition de ces masques en tissu lavable, originalité française, est sortie comme réponse à la pénurie de masques reconnus comme efficaces.

♦ **Le Conseil scientifique**, désigné par la présidence de la république, n'a pas voulu se mouiller sur les masques de substitution qui sont en tissu. Il a déclaré « *qu'il ne pouvait se prononcer en l'absence de données consolidées.* »

♦ **Un Conseil scientifique** qui rassemble la fine fleur des métiers de la santé, qui prend la parole en lieu et place du gouvernement, et n'est pas foutu de se prononcer sur la qualité des masques de substitution.

De son côté, la Société Française des Sciences de la Stérilisation et la Société Française d'Hygiène Hospitalière ont fait un communiqué commun pour prendre leurs distances, fin mars. Courage, fuyons !

Le gouvernement a demandé à l'AFNOR de voler à son secours en produisant une fausse norme qui rassurerait les porteurs de masques en tissu et pour faire oublier la pénurie de masques protecteurs.

L'AFNOR a donc sorti un texte que vous pouvez retrouver sur internet pour les « masques barrières », comprenez les masques en tissu lavable.

Attention, son contenu a changé entre la première version le 27 mars et celle du 28 avril. La première version pourra cependant être considérée comme une référence pendant un an.

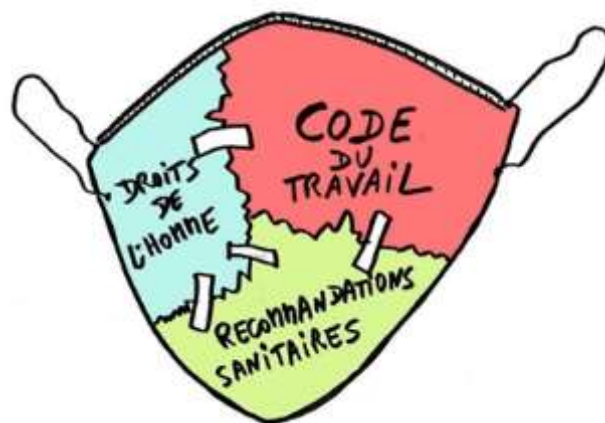
Tout d'abord qu'est ce que l'AFNOR ?

Un organisme qui n'est absolument pas indépendant, crée pour réguler la concurrence, et piloté par les grands

groupes industriels. Pour apprécier la nature de l'organisme, il suffit de savoir que ses normes sont accessibles en payant cher (sauf celle-ci par exception). De même qu'il faut payer une somme dissuasive pour participer aux réunions qui élaborent des normes.

En clair, une norme n'est pas accessible aux citoyens, aux syndicats et associations qui n'ont pas l'argent pour contribuer à la rédaction des normes.

LE GOUVERNEMENT PROPOSE ENFIN LE PORT DU MASQUE:



L'AFNOR se protège surtout elle-même.

Dans sa norme devenue spécification SPEC S76-001 à propos des masques en tissu, elle se protège un maximum en disant « *que le présent document ne peut être assimilé à une norme française* » et plus loin que « *la responsabilité des signataires ne saurait être engagée à quelque titre que ce soit* ». Elle ajoute qu'il ne s'agit pas d'une norme homologuée, mais d'une spécification et que le contenu peut évoluer.

À rechercher tant de protection sur ce qu'elle écrit et affiche, elle devient de fait très suspecte.

L'AFNOR limite l'utilisation de ses masques.

Elle insiste, à juste raison, pour dire qu'il existe une réglementation spécifique pour les masques des personnels soignants, ainsi qu'une réglementation spécifique pour les appareils de protection individuelle dits Equipements Professionnels Individuels pour les travailleurs en général. Le « masque barrière » n'est ni un EPI, ni conçu pour le personnel soignant (1).

(1) Pour ce qui est des normes du travail, il est utile de lire la brochure de l'INRS ED 146 (accessible sur internet) qui explique bien ce qui est nécessaire, en particulier le FFP2 ou FFP3. Les masques barrières ne sont pas des protections acceptables vis-à-vis du droit de travail. Il faut rappeler aussi que le port du masque est fatigant et donc inapproprié avec des efforts physiques prolongés. L'INRS recommande dans cette même brochure de limiter le port du masque à une heure par jour.

La dernière version met cependant un pied dans un usage professionnel, alors que pour un masque identique il était dit dans la première version tout son contraire « les masques sont limités à une utilisation pour quitter son domicile afin de faire des achats ou se rendre sur le lieu d'exercice du travail »

Quelle efficacité du masque barrière ?



Masque FFP2

La spécification SPEC S76-001 indique qu'il n'y a pas de soumission à une évaluation de conformité. Voilà donc une originalité de plus tout en restant magnanime, puisqu'elle indique toutefois que **ce n'est pas interdit de le faire. Ce qui n'est pas interdit n'est pas pour autant autorisé.**

Les caractéristiques sont données, selon le texte, d'une filtration à 70 % de particules jusqu'à 3 microns pour le masque tissu de catégorie 1 et de 90 % pour la catégorie 2, toujours pour 3 microns.

Le problème est que le virus en question est beaucoup plus petit, de l'ordre de **0,12 microns**. C'est pour cela que le texte ne parle jamais de bloquer le virus, mais parle de « *particules* ».

Il s'agit en réalité de bloquer les gouttelettes du porteur du masque, rien de plus. Un paragraphe où il est intercalé un dessin pour faire diversion, revendique uniquement la fonction de blocage des gouttelettes du masqué.



Masque FFP3

En comparaison, on peut lire dans la documentation de l'INRS* de 2019 que le degré de filtration exigé d'un masque pour ce type de risque biologique est de 94 % pour des particules de 0,6 à 1 micron. C'est ce qui est donné pour un masque **FFP de niveau 2**.

Le masque FFP de niveau 3, lui filtre à 99 %.

La particularité des masques non tissés que sont les masques chirurgicaux et les masques FFP2 et FFP3, c'est qu'ils n'ont pas seulement un effet « de tamis » mais font adhérer le virus sur les micro-fibres du masque (2), ce qui fait qu'il ne va pas plus loin.

(2) *Il s'agit d'une interaction entre 2 atomes ou 2 molécules de nature électrique appelée force de Van der Waals qui va provoquer une fixation.*

Il faut ajouter, pour compléter et comprendre les différences importantes, que **les vrais masques sont hydrophobes, alors que ceux en tissu sont hydrophiles**. Or le virus reste en vie environ 3 heures en milieu sec

« **hydrophobe** » et environ 3 jours en milieu humide « **hydrophile** ». En l'absence de cycle fréquent de désinfection garantie par le port du masque en papier que l'on change régulièrement, à l'inverse d'un masque tissu qui n'est pas lavé après chaque utilisation ou est stocké spécifiquement en attendant son lavage et reste contaminant pendant 3 jours.

L'armée comme référence dans la première version du texte AFNOR.

On peut se demander pourquoi la première version de la fausse norme cite les références de la DGA, la Direction Générale de l'Armement. La protection avec un tissu lavable est certainement à mettre en relation avec les tenues dites *NBC qui sont censées protéger du risque Nucléaire, Biologique et Chimique.



Une pareille ambition avec un pantalon ou une veste apparemment classique exigeait de ne pas mettre la barre trop haut. C'est certainement pour cela que l'exigence de filtration (sans vérification comme il est dit plus haut) n'est pas de 94 % ou 99 % mais moins et que la taille de la particule à tamiser a été multipliée par 3.

Si l'armée française a le mérite de posséder une grande technicité, en revanche on sait qu'en matière de protection du risque Nucléaire, Biologique ou Chimique, on ne peut absolument pas compter sur ses affirmations.

En résumé :

cette norme qui n'en est pas une est un document de complaisance.

N'oublions pas non plus que les écrans faciaux ne sont pas répertoriés pour le risque avec les aérosols. On peut imaginer qu'il y a seulement un intérêt pour les projections directes.

En conclusion :

la gestion calamiteuse du gouvernement sur la fourniture de masques dignes de ce nom FFP2 et FFP3 aura été quelques peu amoindrie par la réaction d'auto-défense des citoyens fabriquant des masques qui n'ont comme protection que le nom.

L'effet placebo a une nouvelle fois fait son travail.

apgis

A vos côtés pour assurer votre tranquillité



Le partenaire de votre protection sociale
SANTÉ - PRÉVOYANCE - SOLIDARITÉ

CHIFFRES DES SYNDICATS RIEN PAYÉ VIA ET ENREGISTRÉS PAR COGÉTISE LE 31 MARS 2020

UD	Nom Syndicat	UD2	Nom Syndicat
1	ALCYON FRANCE SITE DE LYON MIRIBEL SYNDICAT CGT	31	CERP ROUEN BALMA
2	CGT DSP CHAUNY	31	LINDE GAS PORTET SUR GARONNE
2	NOVABION EX WOELLNER EX RHODIA HPCI	33	BIOFFICE EUROFINS
2	VIQUEL GRISOLLES	33	CEREXAGRI (EX ELF)
3	ALLCHEM MONTLUCON	33	CERP PESSAC
6	BAYER CROPS SCIENCE ANTIBES SOPHIA ANTIPOLIS	33	DP AMBES
7	BAUSH ET LOMB	33	YARA (EX HYDRO AGRI AMBES)
8	SCHULMAN PLASTICS GIVET	35	CGT FAURECIA BAINS SUR OUST
10	MICHELIN TROYES	35	OCP CGT
10	SAIPOL LE MERIOT	37	LABORATOIRES CHEMINEAU VOUVRAY
11	FORMICA QUILLAN	37	PLASTIVALOIRE
13	AIR LIQUIDE SANTE SUD EST AIX EN PROVENCE	37	SERIOPLAST FRANCE CGT
13	CEREX AGRI	38	ADISSEO FRANCE SAS PSR CGT
13	DEPOLABO MARSEILLE	38	AIR LIQUIDE DIV TECHN AVANCEES SASSENAGE
13	IMERYS (EX SOLVAY)	38	FERROPEM
13	LYONDELL FOS SUR MER	38	OSIRIS
13	NITROCHIMIE ST MARTIN DE CRAU	39	BOURBON ST LUPICIN
13	SPI PHARMA (EX SPCA) SEPTEMES	39	MOB MOIRANS EN MONTAGNE
16	PLASTIQUES VENTHENAT BARBEZIEUX SAINT HILAIRE	39	SMOBY ARINTHOD
16	SELP/SAS	40	BIO ADOUR
18	MICHELIN ST DOULCHARD	41	IDI COMPOSITES INTERNATIONAL EUROPE
21	BENVIC EUROPE SAS	41	PHOENIX PHARMA
21	CERP RRM	42	SNF SAS
21	SPPH SOCIETE PRODUCTION PHARMACIE ET HYGIENE	42	SYNDICAT CGT ALLIANCE HEALTHCARE
21	SYNDICAT CGT SYNKEM	43	RECTICEL FRANCE
24	CHROMADURLIN	44	AVITAIR
24	COLOPLAST SARLAT LA CANEDA	44	DIESTER INDUSTRIE SYNDICAT CGT
24	INTERSPRAY	45	FAMAR ORLEANS
24	SOCAT TERRASSON	47	SEBICO EX NEVEUX SYNDICAT CGT
25	BOURBON PVL PELOUSEY	47	UPSA (EX BMS)
25	SUPERFOS	49	CERP ROUEN CHOLET
27	APTAR PHARMA LE VAUDREUIL	51	CHAMTOR BAZANCOURT
27	AQUALON FRANCE BV ALIZAY	51	ECOLAB CHALONS EN CHAMPAGNE
27	DELPHARM	51	FORBO SARLINO
27	NPACK	51	JOHNSON JOHNSON SANTE ET BEAUTE FRANCE
27	NUFARM GAILLON	51	NOBEL PLASTIQUES MAROLLES
27	SYNGENTA PRODUCTION FRANCE SAINT PIERRE LA GARENNE	51	STRADIS
27	TRAMICO	53	INERGY AUTOMOTIVE SYSTEMS OUEST
28	BEAUFOR IPSEN INDUSTRIE DREUX	54	ROCHE DIAGNOSTICS MEYLAN (38)
28	NOVO NORDISK PRODUCTION	56	SIFFDA SARIA GUER
28	PAULSTRA SNC CHATEAUDUN	57	INEOS (EX INNOVENE SARRALBE)
28	SACRED SAINT LUBIN DES JONCHERETS	58	GATES
29	AUTOLIV-LIVBAG PONT DE BUIS	58	RHODIA HPCI CLAMECY
30	RHODIA		

UD	Nom Syndicat	UD2	Nom Syndicat
59	AGFA GEVAERT PONT A MARCQ	75	ESTEE LAUDER DARPHIN
59	CEREOL CAPPELLE LA GRANDE RETRAITES	75	PREPARATEURS PHARMA PARIS
59	EUROSTYLE SYSTEMS	75	SANOFI AVENTIS GROUPE
59	GOSSELIN SAS	76	AVENTIS
59	HUNTSMAN (EX HOLLIDAYS PIGMENTS)	76	OMNOVA SOLUTIONS
59	NUTRIPACK FLINES LES RACHES	76	SIKA
59	SNCZ	76	TOYO INK SPECIALTY CHEMICAL
59	SOTIRA 59	77	EURODEP
60	ALIANCYS	77	LESCOT SYNDICAT CGT
60	ALUPHARM SECTION CGT COMPIEGNE	77	MESSER FRANCE
60	BASF ET FLINT SYNDICAT DE SITE CGT BREUIL LE SEC	77	PRODENE KLINT
60	CHANEL PB COMPIEGNE SYNDICAT CGT	77	SERIOPLAST
60	COLGATE PALMOLIVE SYNDICAT CGT COMPIEGNE	78	AIR LIQUIDE PARIS 3
60	EUROFLACO	78	DUNLOP SA
60	INERIS VERNEUIL EN HALATTE	78	NORTON SA
60	PHARMATIS SECTION CGT	79	ARIZONA CHEMICAL CGT
60	PLACOPLATRE SECTION CGT	80	CLARINS LOGISTIQUE
60	SABEL	80	DELAMARE GILLES
60	SAIPOL SECTION CGT	80	DUNLOP AMIENS
60	SOLABIA SYNDICAT CGT BEAUVAIS	80	PROCTER GAMBLE
60	UNILEVER FRANCE HPC SI	80	SOCIETE FRANCAISE DE GALVANOPLASTIE SA (SFG)
60	WEYLICHEM TROSLY BREUIL	80	TEREOS SYRAL (EX TATE ÂS LYLE EX AMYLUM) MESNIL SAINT NICAISE
62	PLATEFORME CHIMIQUE DE MAZINGARBE	81	PHOENIX PHARMA
64	PAU TOTAL EXPLORATION PRODUCTION SYNDICAT CGT UFICT	84	GERFLOR PLASTIQUES DE GRILLON
64	TORAY ABIDOS	84	NATUREX
65	ARKEMA LANNEMEZAN	84	VAISON LA ROMAINE RETRAITES
68	CARPENTER PUR S.A. CGT	87	STARPLAST
68	PLAXER	88	SOREPLA S A SYNDICAT CGT
68	SAF	91	LFB SYNDICAT CGT
68	SASCA CGT AVITAILLEURS	92	ALLIANCE SANTE GENNEVILLIERS
69	BAYER CROSCIENCE LA DARGOIRE	92	APTH
69	BAYER CROSCIENCE FRANCE	92	CARBONE LORRAINE GENNEVILLIERS
69	IFPEN LYON	92	CGT BIOCLINIC
69	PHOENIX PHARMA	92	LCD
69	SULO	92	PAU TOTAL EXPLORATION PRODUCTION SYNDICAT CGT UFICT
71	VALSPAR FRANCE	92	STALLERGENES SA
72	FPEE	92	VLG CHEM
72	PTI PRECIGNE	93	LOREAL AULNAY SOUS BOIS
73	FERROPEM EX PEM CHATEAU FEUILLET	93	RHODIA OPERATIONS
73	LANXESS EX-THERMPHOS FRANCE EPIERRE	94	AIR LIQUIDE PARIS 3
73	RETRAITES U C F - UCAR SNC CGT	94	DECAP ORLY SAP AVIATION
73	TRIMET (ALUMINIUM PECHINEY ST JEAN DE MAURIENNE CGT)	94	PARIS SUD FLEXIBLES
74	PEILLEX PLASTIQUE S.A	94	VWR (EX MERCK EUROLAB)
74	SGL CARBON SA	95	HUTCHINSON
75	COTY	2A	DPLC DEPOT PETROLIER DE LA CORSE



REÇU SYNDICAL

POUR PAIEMENT DES COTISATIONS 2019

Nom du syndicat :

Adresse :

Fédération Nationale des Industries Chimiques

Affiliée à la Confédération Générale du Travail

Le trésorier du Syndicat (ou section syndicale) de :

certifie avoir reçu de la part de

la somme de € au titre de la cotisation syndicale 2019.

Le règlement a été effectué :

en espèces ☐

par chèque ☐

par prélèvement automatique ☐

Nombre de versements :

Le trésorier du syndicat



BAROMÈTRE SOCIAL

RETRAITES RÉGIME GÉNÉRAL

Revalorisation au 1^{er} janvier 2020 : 1% si le montant mensuel brut des retraites est inférieur à 2000 € 0,3 % dans les autres cas.

- Montant maximum à 60 ans (théorique) : **1714 €** (montant fixé en fonction du plafond de la Sécurité sociale).
- Minimum contributif : **642,93 €**. Le montant est majoré si la durée de cotisation est égale ou supérieure à 120 trimestres. Montant maximum : **702,55 €**

Majorations sans condition de ressources : 10 % pour 3 enfants au moins.

Majorations sous conditions : - pour tierce personne : **1 121,92 €** - pour un enfant à charge : **97,65 €**

PENSION MILITAIRE ET RETRAITE DU COMBATTANT

La valeur du point d'indice est de **14,57€** au 1^{er} novembre 2019.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Privé :

Agirc-Arrco (au 1^{er} novembre 2019) : 1,2714 €. Le salaire de référence ou prix d'achat d'un point est de **17,3982 €** à partir du 1^{er} janvier 2020.

1 pt Agirc-Arrco = 1 pt Agirc déjà acquis x 0,347798289
- 1 pt Agirc-Arrco = 1 pt Arrco déjà acquis.

Public :

Ircantec (au 1^{er} janvier 2020) : 0,48511 €. La valeur du salaire de référence (prix d'achat d'un point de retraite) a été fixé pour l'année 2020 à **5,00 €**

COTISATIONS SUR PENSIONS ET RETRAITES

- **CSG 8,3 % et CRDS 0,5 %** pour les retraités dont le revenu fiscal de référence (revenus de 2018 déclarés en 2019) est supérieur ou égal à **22 941 €** pour une personne seule et **35 189 €** pour un ménage.
- **CSG 6,6 % et CRDS 0,5 %** pour les retraités dont le

revenu fiscal de référence (revenus de 2018 déclarés en 2019) est inférieur au plafond ci-dessus, mais supérieur ou égal à **14 782 €** pour une personne seule et **22 674 €** pour un ménage.

- **CSG 3,8 % et CRDS 0,5 %** pour les retraités dont le revenu fiscal de référence (revenus de 2018 déclarés en 2019) est inférieur au plafond ci-dessus, mais supérieur ou égal à **11 307 €** pour une personne seule et **17 345 €** pour un ménage.
- **Exonération de CSG et RDS** pour les retraités dont le revenu fiscal de référence (revenus de 2018 déclarés en 2019) est inférieur au plafond ci-dessus.
 - **CASA** : depuis le 1^{er} avril 2013, 0,3 % sur les pensions de retraite, de préretraite et d'invalidité ; exonération si le revenu fiscal de référence 2018 déclarés en 2019 est supérieur ou égal à **14 782 €** pour une personne seule, **22 674 €** pour un ménage.
 - Pour la complémentaire, cotisation maladie : **1 %** au 1^{er} janvier 2012. (1,5 % en Alsace et Moselle sauf exonération aux mêmes conditions que celles de la Casa, cf. ci-dessus).

PENSION DE REVERSION

Elle est de 54 % de la pension du conjoint décédé. Elle est sous conditions de ressources, soit depuis le 1^{er} janvier 2020 : **21112,00 €/an** pour 1 personne ; **33 779,20 €/an** pour 1 ménage.

- Montant minimum au 1^{er} janvier 2020 : **289,87 €** pour 60 trimestres validés.
- Montant maximum au 1^{er} janvier 2020 : **925,56 €** (54 % du montant maximum de retraite).

Elle est égale à 50 % de la pension du conjoint décédé, sans condition de ressources.

Elle est de 60 % de la retraite complémentaire du conjoint décédé, sans condition de ressources.

Condition d'âge : 55 ans pour tous, si le décès est survenu à compter du 1^{er} janvier 2019. Avant : 55 ans (Arrco) et 60 ans (Agirc).

Selon l'assurance retraite, 2,716 millions des personnes percevaient au 31 décembre 2012, une pension de réver-

sion du régime général. 94 % des bénéficiaires étaient des femmes.

Le conjoint survivant mais également les ex-conjoints divorcés (peu importe qu'ils soient remariés ou pas) peuvent prétendre à une pension de réversion dans le régime général de base.

La [pension de réversion](#) est attribuée au conjoint (ou ex-conjoint) survivant, sans condition de durée de mariage.

☛ ALLOCATION VEUVE

Au 1^{er} janvier 2020

- Plafond de ressources : **2 335,58 €/trimestre**
- Montant : **622,82 €**

☛ MINIMA SOCIAUX

Revalorisation au 1^{er} janvier 2020

Aspa : L'allocation de solidarité aux personnes âgées concerne les personnes qui n'ont jamais ou peu cotisé (remplace le minimum vieillesse). Elle est attribuée sous conditions d'âge (65 ans), de ressources et de résidence sur le Territoire national (6 mois) : Pour 1 personne : **903,20 €** Pour 2 personnes : **1 402,22 €**

Elle est récupérable sur succession dépassant **39 000 €**

- Allocation supplémentaire (ex FNS) au 1^{er} octobre 2014 :
Pour 1 personne : **518,33 €**
Pour 2 personnes : **678,67 €** (couple marié)

☛ SÉCURITÉ SOCIALE

Régime Général

Plafond au 1^{er} janvier 2020 (calcul des cotisations re-
traites) : **3 428€**

Forfaits

- Hospitalier : **20 €/jour**
- Hospitalier psychiatrique : **15€/jour**
- Par acte médical : **1€** (plafond : **50€/an**)
- Par boîte de médicaments : **0,50€** (plafond : **50€/an**)

- Par acte médical de + de 120€ : **24€**

Handicap

- Allocation adulte handicapé (AAH). Maximum au 01/04/2020 pour 1 personne : **902,70€**
- Complément AAH attribué avant le 01/12/2019 (loi 11/02/2005) : **179,31€**
- Plafond de ressources à ne pas dépasser

Pour 1 personne : **10 832 €/an**

Pour un couple : **19 607 €/an**

Par enfant à charge : **+ 5 416€/an**

☛ SOCIAL

Allocation perte d'autonomie (apa)

A domicile (aide maximale)

Gir 1 : **1742,35€/mois** Gir 3 : **1010,86€/mois**

Gir 2 : **1399,04€/mois** Gir 4 : **674,28€/mois**

En établissement

Prise en charge pour les ressources inférieures à 2479€/mois au 1^{er} janvier 2020 suivant le degré de dépendance.

☛ REPÈRES

Smic

Le salaire minimum de croissance est fixé, depuis le 1^{er} janvier 2020 à **10,15€** de l'heure, soit pour 35 heures par semaine : **1 539,42€/mois**.

RSA

Le revenu de solidarité active est fixé au 1^{er} avril 2020 pour

- 1 personne : **564,78€;**
- 2 personnes : **847,17€** (couple, 1 personne avec un enfant);
- 3 personnes : **1 016,60€** (couple avec 1 enfant; 1 personne et 2 enfants).



SECAFI

Groupe ALPHA



SECAFI VOUS ACCOMPAGNE TOUT AU LONG DE VOTRE MANDAT

Pour construire ensemble des alternatives viables

- Maîtriser les enjeux de prévention des risques professionnels
- Décrypter les orientations stratégiques de votre entreprise
- Connaître la situation économique et financière
- Elaborer des alternatives aux transformations
- Améliorer vos négociations



01 53 62 70 00
contact@secafi.com
www.secafi.com

