

L'actualité du **mini-annuaire** des industries chimiques

N° 329 du 15 février 2018

L'agenda



Droits & libertés

LES BARÈMES KILOMÉTRIQUES NE SONT PAS REVALORISÉS EN 2018

Les barèmes kilométriques des frais de voitures ou de deux roues motorisés applicables, pour l'imposition des revenus de 2017, aux salariés qui optent pour les frais réels, ne sont pas revalorisés pour 2018. La NVO les rappelle sur son site et ses publications.

Les dépenses relatives à l'utilisation d'une automobile, d'un vélomoteur, d'un scooter ou d'une moto peuvent être évaluées en application d'un barème kilométrique publié chaque année par l'Administration.

Le barème kilométrique, fixé par l'arrêté du 26 février 2015, publié au Journal Officiel du 28 février 2015, est reconduit pour l'année 2018. Les montants du barème kilométrique 2018 (revenus 2017) sont donc identiques à ceux prévus par le barème kilométrique 2015 (revenus 2014).

Attention : ce barème ne peut pas être utilisé si le véhicule est pris en location avec option d'achat, ni en cas d'utilisation d'un véhicule prêté.

RÉUNIONS PARITAIRES À VENIR

20/02- NAV. PLAISANCE : Paritaire

08/03- PLASTURGIE : CMP

13/03- PLASTURGIE : CNPE

14/03- DROGUERIE : Paritaire

15/03- INDUSTRIE PHARMA : Paritaire

15/03- CHIMIE : Paritaire plénière

16/03- PETROLE : CPNE

22/03- INDUSTRIE PHARMA : Jury CQP

23/03- PETROLE : CPNSS

13 ANS

est le nombre d'années d'espérance de vie qui séparent les 5 % des hommes les plus aisés des 5 % les plus pauvres, d'après une étude de l'INSEE sur la population masculine française. Cette différence, qui permet aux riches de vivre plus longtemps, s'expliquerait par un accès aux soins favorisé par un haut niveau de revenus, mais une plus grande exposition aux maladies professionnelles pour les plus pauvres.

Orga & Vie syndicale

Nous sommes à quelques semaines de la clôture de l'exercice 2016 par CoGétise. Passé ce laps de temps, il n'y aura plus la possibilité de régulariser les cotisations pour cette année-là. Cela revient à dire que les syndicats qui n'auront reversé aucune cotisation pour l'année 2016 ne pourront plus se revendiquer de la CGT. En conséquence, un courrier sera envoyé aux entreprises de ces structures syndicales « autonomes » pour leur retirer les mandats CGT.

RIEN PAYÉ ANNÉE 2016

Concernant les cotisations 2017, là encore, il y a urgence à se mettre à jour. Pour le prochain Congrès confédéral du 13 au 17 mai 2019, la représentation des syndicats de la Fédération se fera sur les chiffres arrêtés au 30 septembre 2018. Il est donc indispensable que nos syndicats soient à jour des cotisations pour fin juin 2018.

Etre à la CGT, c'est être adhérent à la CGT, donc à jour de ses cotisations !

Actualité sociale

RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES : DES SALARIÉS LIVRÉS AU CHÔMAGE ET À LA PRÉCARITÉ

L'encre des ordonnances MEDEF-MACRON à peine sèche, de grands groupes comme PSA et d'autres à venir vont réorganiser leurs effectifs avec la mise en place de ruptures conventionnelles collectives.

L'exemple de PSA est flagrant sur l'absence de considération que l'entreprise porte aux salariés qui ont assuré son redressement.

Le principe est simple : par accord d'entreprise majoritaire, se débarrasser de salariés « volontaires » jugés comme du matériel obsolète (trop vieux ou non formé), pour les remplacer par des salariés apportant de nouvelles compétences sur d'autres postes de travail, voire les mêmes. Sur le côté « volontariat », on peut faire confiance aux directions d'entreprises pour exercer leur pouvoir de persuasion...

En agissant ainsi, l'entreprise se dispense de ses obligations en matière de gestion prévisionnelle des compétences et de formation (GPEC).

Finis l'investissement dans la formation du salarié tout au long de sa carrière. Plus besoin, pour l'employeur, d'anticiper sur les besoins de monter en compétence et en qualification des producteurs de richesses. Il appartiendra maintenant à la collectivité (l'Etat et les régions) de former le futur personnel des entreprises et tout cela financé par le contribuable via les impôts.

A l'heure où on nous parle de l'engagement sociétal des entreprises, dans le cadre du **plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises** (PACTE), on voit tout l'intérêt que portent les grands groupes à taper dans les caisses de l'Etat, dans les finances publiques, pour payer leurs réorganisations et la formation des salariés, au détriment des services publics utiles à toutes et à tous, comme les hôpitaux, l'école,...

Ce désengagement de leurs responsabilités va permettre aux entreprises d'augmenter leurs profits et les versements de dividendes aux actionnaires : s'engraisser sur le dos des finances publiques.

Mais au-delà de ce premier constat, se pose la question de l'Humain. En se débarrassant des salariés les plus âgés, souvent moins formés, l'entreprise échappera à toute la partie reclassement des salariés suite à l'usure au travail : **après l'optimisation fiscale, voilà l'optimisation sociale.**



Se pose aussi la question, pour ces salariés, de leur devenir une fois sortis de l'entreprise. Qui voudra embaucher de façon durable des salariés jugés insuffisamment formés ou ayant atteint un âge critique ? Cette éviction du monde du travail sera, pour nombre d'entre eux, l'entrée dans la précarité et le chômage de longue durée. Et là encore, c'est la collectivité, par le biais de l'impôt et des cotisations sociales, qui en sera de sa poche.

En conclusion, la rupture conventionnelle collective :

- **Désresponsabilise et désengage l'entreprise de son devoir de formation des salariés, du maintien et du développement des compétences, du reclassement des salariés,**
- **Fait peser et financer par la collectivité la gestion prévisionnelle des compétences et la formation professionnelle,**
- **Conduira nombre de salariés vers la précarité ou le chômage de longue durée.**

**POUR CES RAISONS, LA FNIC-CGT
EST OPPOSÉE À LA MISE EN PLACE DES
RUPTURES CONVENTIONNELLES
COLLECTIVES (TOUT COMME INDIVIDUELLES)
DANS LES ENTREPRISES.**

Actualité sociale

LOI DU 8 AOÛT 2016 : MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL EN LIEN AVEC LES FORMATIONS COMMUNES SALARIÉS/EMPLOYEURS

Plusieurs textes législatifs récents visent à promouvoir l'organisation de formations communes pour les employeurs et les salariés qui, selon le législateur, contribueraient à améliorer le dialogue social.

Conformément à nos orientations et notamment à notre Charte des élus et mandatés, la formation des militants, des élus, ainsi que des mandatés, doit rester une mission essentielle de la CGT. Ces formations communes employeurs / salariés pourraient remettre en cause les principes fondamentaux de notre démarche syndicale.

A plusieurs reprises, la CGT a été consultée et a exprimé son opposition à ce type de formations communes.

L'article 33 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, prévoit que « les salariés et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises... ».

Cet article de loi précise que des accords collectifs d'entreprises ou de branches, peuvent définir les contenus et les conditions de la réalisation, ainsi que le financement de ces formations.

Le décret d'application précise le cadre juridique et le financement. Pour les salariés, ces formations seront réalisées dans le cadre du Congé de Formation Economique Sociale et Syndicale donc amputent leurs droits (12 jours/an). Pour les employeurs, elles se feront dans le cadre du Plan de Formation Professionnelle de l'entreprise, donc pris également sur le droit des salariés à se former professionnellement.

Il est inacceptable que le financement soit différencié entre les salariés et les employeurs.

Au prétexte d'un soi-disant principe de neutralité dans la formation, c'est une attaque du législateur au contenu syndical de la formation, répondant ainsi à la volonté des employeurs de garder la maîtrise des objectifs et le contenu de la formation.

L'instauration de ces formations communes employeurs et salariés s'inscrit bien dans la logique d'une transformation radicale patronale des relations sociales dans les entreprises, à partir d'une conception d'un dialogue social basé sur le consensus permanent.

Cette tendance à l'institutionnalisation du syndicalisme est en opposition avec notre démarche syndicale tournée vers les salariés, et favorise un éloignement des élus et mandatés, en contradiction avec notre Charte des élus et mandatés.

Notre conception du dialogue social s'appuie sur des militants, des responsables et mandatés mieux formés dans et par leur organisation.

La CGT revendique de nouveaux droits aux salariés et aux militants, pour la formation syndicale et pour faire vivre la démocratie sociale dans toutes les en-

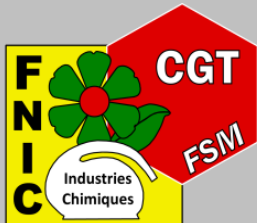
C'EST CE QUI FONDE L'OPPOSITION DE LA CGT À L'ORGANISATION DE CES FORMATIONS COMMUNES EMPLOYEURS ET SALARIÉS, QUE NOUS DEVONS REFUSER.

L'ARTICULATION PERMANENTE ENTRE NOTRE VIE SYNDICALE ET NOTRE ACTIVITÉ REVENDICATIVE EST ESSENTIELLE. ELLE N'EST ABORDÉE QUE DANS LES FORMATIONS CONSTRUITES ET ORGANISÉES PAR NOTRE ORGANISATION CGT.

Le Colloque International du Caoutchouc du 28 au 30 mars 2018

se tiendra près d'Anger. Toutes nos branches sont concernées par l'industrie du caoutchouc : soit celles qui fournissent la matière première à cette industrie, soit celles qui produisent en amont des entreprises des autres branches. Afin de préparer et organiser cet événement, INSCRIVEZ-VOUS EN URGENCE ! Bulletin d'inscription sur le site internet de la FNIC-CGT.

PAGE 4 : TRACT « CLEFS EN MAIN » À DIFFUSER MASSIVEMENT



CONVENTIONS COLLECTIVES :

LES DÉFENDRE, LES ÉTENDRE.

Depuis sa création, le patronat n'a eu de cesse de vouloir détruire les Conventions collectives, qui ne sont pas des cadeaux venus du ciel, mais le résultat de luttes acharnées pour leur mise en place, leur maintien et leur évolution.

Chaque branche professionnelle a ses contraintes propres, les Conventions collectives permettent de prendre en compte les spécificités de chaque champ professionnel, les disparités d'organisation et les conditions sociales particulières.

Jusqu'aux ordonnances Macron, les Conventions collectives venaient compléter les dispositions du Code du travail pour chaque profession, et en cas de contradiction entre le Code du travail et la Convention collective, ce sont les dispositions les plus favorables au salarié qui étaient appliquées.

C'EST CE QU'ON APPELE LE PRINCIPE DE FAVEUR.

La volonté du patronat de remettre toutes les négociations au niveau de l'entreprise n'est pas innocente. Des statuts ou accords d'entreprises plus favorables, plus proches du terrain dans l'action quotidienne, se sont traduits par le désintéressement des militants et donc des salariés vis-à-vis de leur Convention. Pour les CCN, avec la PMLisation des entreprises et les externalisations, bon nombre de salariés se retrouvent aujourd'hui avec les seules Conventions collectives pour garantir leurs statuts et leurs acquis.

Les ambitions sans limites du patronat avaient déjà fait des dégâts :

- ✚ ***Des CCN transformées en généralités et vidées de leurs contenus,***
- ✚ ***Un écrasement des grilles de salaires,***
- ✚ ***Des minima qui ne sont plus revalorisés, mettant bon nombre de coefficients en dessous du SMIC,***
- ✚ ***Des qualifications qui ne sont plus reconnues dans les grilles de classifications, donc dans le salaire,***
- ✚ ***De la formation qui ne forme plus et ne sert qu'à l'employabilité de la main d'œuvre, etc....***

A l'heure où Macron et son gouvernement répondent aux revendications patronales, en inscrivant dans la loi la regression sociale et la casse du Code du travail, il y a urgence à rétablir le rapport de force favorable aux salariés qui a permis pendant des dizaines d'années, les acquis sociaux.

Les forces du capital nous rappellent que rien n'est acquis à tout jamais, tout est à défendre et à conquérir sans cesse.

QUEL AVENIR POUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES ?

IL NOUS APPARTIENT DE METTRE EN PLACE LES ACTIONS ET LES MOBILISATIONS POUR DÉFENDRE UN SOCLE DE DROITS COMMUN À TOUS LES SALARIÉS.