

Avril 2017

HISTORIQUE

La CFDT est devenue le premier syndicat national auprès des salariés du privé. « Je suis heureux », a confié Laurent Berger, « content » que les « militants dans les entreprises, qui ne comptent pas leur peine, leur investissement, leur courage parfois », soient « récompensés ».

Il faut recueillir plus de 8% des suffrages pour être représentatif, c'est le cas pour les cinq organisations syndicales suivantes :

- la **CFDT** : 26,37% • la **CGT** : 24,85%
- **FO** : 15,59% • la **CFE-CGC** : 10,67% • la **CFTC** : 9,49%

BREVE DE NEGO



ACCORD SALARIAL 2017

La CFDT a signé l'accord 134 concernant les mesures 2017.

Dans un contexte de faible inflation, l'enveloppe globale sera donc de 1,2% (AG+AI).

L'ensemble des mesures salariales négociées s'appliqueront, de manière rétroactive, au 1er janvier 2017. Elles seront versées sur la paie du mois d'avril 2017.

Personnel employés, ouvriers et maîtrise de qualification

Ils bénéficieront d'une augmentation générale de 1 % et d'une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,2 % avec un plancher annuel de 130€

Personnel maîtrise d'encadrement

Ils bénéficieront d'une augmentation générale de 0,9 % et d'une enveloppe d'augmentations individuelles de 0,3 % avec un plancher annuel de 190€

Personnel Cadre des classes I à L

Ils bénéficieront d'une augmentation individuelle dont l'enveloppe globale sera de 1,2%.

Le talon a été fixé à 0,8 %. Cette augmentation minimale est portée à 0,9% pour ceux dont le salaire forfaitaire est inférieur au plafond annuel de la sécurité sociale (39 228€).

Mesures complémentaires

La valeur de référence et les primes de paniers sont revalorisées pour les salariés concernés de 1% (6,6178€).

Une indemnité kilométrique vélo (IKV) est créée et fixée à 0,25 € par kilomètre parcouru.

FILIERE COMMERCIALE



Cette participation à l'IKV s'appliquera dans la limite de 200 € bruts par an et par salarié, et sur la base des kilomètres parcourus par le salarié pour se rendre à son travail.

Les valeurs de l'indemnité d'éloignement sont les suivantes pour 2017 :

Distance kilométrique domicile / lieu de travail (aller simple)	Tranches	Valeurs mensuelles € 2017	Valeurs Journalières € 2017
≥2 kms et <5 kms	1	25,34	1,33
≥5 kms et <10 kms	2	50,18	2,52
≥10 kms et <15 kms	3	74,75	3,79
≥15 kms et <20 kms	4	82,97	4,29
≥20 kms et <40 kms	5	95,76	4,78
≥40 kms	6	123,46	6,15

Les montants des salaires de base annuels garantis (SBAG) sont les suivants pour 2017 :

CLASSE	SBAG
A	18 994 €
B	18 994 €
C	19 765 €
D	20 768 €
E	22 060 €
F	23 957 €
G	27 380 €
H	27 609 €

Les montants des rémunérations annuelles garanties (RAG) sont les suivants pour 2017 :

CLASSE	RAG
I	35 565 €
J	35 565 €
K	39 879 €
L	45 398 €

Lors de la mise en place des TFA pour les personnels de vente de l'espace clients Mandelieu et du centre de contact à distance (3605) prévue par l'accord d'entreprise n°109 relatif à l'évolution de la filière commerciale, il a été convenu que le programme indicatif de la répartition de la durée du travail devait faire l'objet d'une consultation en CE.

En effet, chaque année, sont déterminées les périodes de haute et basse activité pour l'exercice allant du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1.

Les périodes de fortes activités qui ont été présentées correspondent aux 3 situations suivantes :

-Périodes liées à la saisonnalité des contacts des clients (Ponts de mai, juin, juillet, août et septembre)

-Périodes liées aux sollicitations des clients suite à la réception de leur facture (entre le 6 et le 14 de chaque mois)

-Périodes sollicités par la pose des congés.

Périodes de fortes activités :	Périodes de basses activités :
<p>2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Juin -Juillet -Août -Septembre -du 6 au 13 octobre -Vacances Octobre (S43 et S44) -du 6 au 14 novembre -du 6 au 14 décembre -Vacances Décembre (S52) <p>2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacances (S1) -du 8 au 16 janvier -du 6 au 13 février -Vacances Février + facturation (S09 et S10, 12 et 13 /03) -du 6 au 13 avril -Vacances Avril (S17 et 18) -du 7 au 15 mai, 18 et 22 mai 	<p>2017 :</p> <ul style="list-style-type: none"> -du 2 au 5 octobre et S42 -du 15 au 30 novembre -Du 1 au 5 et du 15 au 22 décembre <p>2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> -du 17 au 31 janvier -du 1^{er} au 5 et du 14 au 23 février -du 14 au 31 Mars -du 3 au 5 Avril et S16 -du 16 au 17 et du 23 au 31 Mai

Les réunions concernant le TDS Mandelieu et la prime incentive des EC sont prévus le 10 mai.

Le « financier » a encore frappé :

Pour toujours plus d'économie, le nombre de postes des EC de La Barque et de La Ciotat va diminuer. Et on nous parle de sens client !!!

Espérons que la direction tiendra compte des salariés concernés pour les nouveaux TDS !

BREVE FINANCIERE



LES COMPTES

Les résultats 2016 sont très supérieurs au budget initial.

Depuis 10 ans, le chiffre d'affaire de la société ESCOTA ne cesse d'augmenter. Il progresse sur l'année 2016 de 4.2% alors que la progression était 2,37% l'année dernière. Il s'établit à 743 M€ Cette progression est portée à la fois par les augmentations du trafic (+2,8%) et des tarifs (+1.177%). L'effectif continue de baisser (- 40 salariés en 2016). Le taux d'EBITDA atteint des sommets depuis deux ans en dépassant les 72% du chiffre d'affaire.

Au vu des bénéfiques engendrés, la direction a décidé de ne plus participer aux tarifs des machines à boissons et friandises à Mandelieu, la recette du « financier » étant trop riche en calories. Au fait, ne s'agit-il pas d'un avantage acquis ?

BREVE SOCIALE



CUMUL EMPLOI-RETRAITE : les nouvelles règles depuis le 1^{er} avril

Dans le cadre du cumul emploi retraite dit partiel, lorsque le cumul dépassait la moyenne des revenus d'activités des 3 derniers mois ou 1.6 fois le SMIC, les pensions étaient purement et simplement suspendues.

Depuis le 1^{er} Avril, il est institué un mécanisme « d'écrêtement ». Sera alors constaté un écrêtement égal au dépassement.

CONSEIL



BURN-OUT

Que peut faire le salarié face à une situation de burn-out ?

1 Le salarié doit avant tout consulter son médecin traitant qui effectuera un bilan de santé, identifiera les causes - burn-out ou autre problème physique - les symptômes et décidera ou non d'un arrêt.

2 Face au burn-out, le salarié peut / doit également réagir pour remédier la situation, mais également garantir ses droits :

- Alerte et dénonciation de la situation auprès des collègues, du N+1 et du service des ressources humaines.

- Rapprochement et information des institutions représentatives du personnel (délégué du personnel, CHSCT, etc.).

- Demande de visite auprès du médecin du travail.

- Information le cas échéant de l'inspection du travail.

Lorsque le burn-out est la conséquence d'une situation de harcèlement moral, le Code du travail permet également au salarié victime de demander la mise en place d'une médiation sur le fondement de l'article L.1152-6 du Code du travail

3 Parallèlement, le salarié peut faire reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle. La loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite « loi Rebsamen », promulguée le 17 août 2015 constitue une étape supplémentaire vers la reconnaissance du burn-out en tant que maladie professionnelle. En effet, elle a complété l'article L.461-1 du Code de la Sécurité sociale qui dispose que « les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle ».

Le burn-out n'est pas désigné dans le tableau de maladies professionnelles. Le salarié doit prouver que sa maladie est directement et exclusivement liée à sa profession et qu'elle l'a plongé dans un état de maladie le rendant, au moins partiellement, incapable de retravailler. La reconnaissance doit être sollicitée auprès de la

CPAM par l'envoi d'une déclaration sur formulaire « Déclaration de maladie professionnelle ou demande motivée de reconnaissance de maladie professionnelle », de certificats médicaux et du formulaire de demande de reconnaissance de maladie professionnelle. La CPAM évaluera ensuite le taux d'incapacité de travail du salarié. Si le taux d'incapacité de travail est supérieur à 25 % et s'il y a un lien direct entre la maladie et le travail, la CPAM transmettra la demande de reconnaissance de maladie professionnelle au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Si la maladie professionnelle est reconnue, le salarié pourra bénéficier de la réparation de ses dommages corporels, de l'octroi d'indemnités journalières en cas d'interruption temporaire de travail et d'une rente en cas d'incapacité permanente.

4 Enfin, le salarié pourra, dans certaines conditions, prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ou saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire. Dès lors que les manquements de l'employeur seront considérés comme revêtant une gravité suffisante, la rupture sera alors requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Une telle qualification ouvrira droit pour le salarié au paiement de son indemnité de licenciement (s'il dispose de plus d'un an d'ancienneté), de son indemnité de préavis et des congés payés afférents et de dommages et intérêts dont l'importance sera fonction des effectifs de la société, de l'ancienneté, des conditions de la rupture, etc.

De même, le salarié en burn-out reconnu inapte par le médecin du travail et dont le reclassement s'avère impossible, pourra faire l'objet d'une mesure de licenciement pour inaptitude professionnelle. S'il est démontré que l'inaptitude professionnelle a pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, le licenciement sera constitutif d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

MUTUALISATION DES SERVICES



PETITION

LA CFDT RETRAITÉS REVENDIQUE L'INDEXATION DES RETRAITES SUR LES SALAIRES !

"Vous êtes tous concernés,

vous serez tous un jour à la retraite".

**Il faut poursuivre l'action commencée
avec succès afin de "Garantir le niveau
de vie des retraités".**

**Non à l'érosion du niveau de vie des
retraités !**

**Non à la dégradation du niveau des
pensions à la liquidation !**

Non à la paupérisation des retraités !

**Oui à une pension minimale équivalente
au SMIC !**

**Oui à l'indexation des pensions sur les
salaires !**

SIGNEZ LA PÉTITION CFDT RETRAITÉS -

Le lien de la pétition en ligne :

www.cfdt-retraités.fr/petition