



Bulletin d'information



Le 08 décembre 2020

CGTR EST

L'émancipation des travailleurs sera l'oeuvre des travailleurs eux-mêmes

Congés payés et chômage partiel

Plusieurs travailleurs ayant été placés en chômage partiel ou total pendant la période de confinement suite Covid nous ont posé la question de savoir si ces périodes doivent être prises en compte dans le calcul de leurs congés annuels. La réponse est oui.

Un salarié en activité partielle, même à 100%, continue à acquérir des congés payés comme s'il travaillait.

L'article R5122-11 du Code du Travail dispose que : "La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés".

Concrètement, cela signifie que le calcul des congés payés reste inchangé et il revient alors aux employeurs de prendre en charge cette dépense.

Manifestation contre la précarité à Saint-Pierre



Samedi 5 décembre, l'intersyndicale CGTR-FO-FSU-SOLIDAIRES-SAIPER appelait à une manifestation à Saint-Pierre contre la précarité, relayant ainsi le mot d'ordre de la CGT au niveau national.

Une cinquantaine de militants étaient présents sur la place du marché.

Plusieurs camarades ont pris la parole, notamment ceux de la fédération Commerce pour dénoncer les faibles salaires, l'abus des temps partiels dans les grandes surfaces et le travail du dimanche.

En effet, outre les ouvertures régulières de certaines enseignes, la préfecture a donné son aval pour l'ouverture des commerces tous les dimanches jusqu'aux fêtes de fin d'année.

Avec le gouvernement et ses relais locaux, c'est Noël pour les gros patrons toute l'année !

Un camarade de l'URE est intervenu pour dire que dans les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, le chômage, les bas salaires, etc qui sont un véritable fléau à La Réunion n'en sont pas pour autant une fatalité.

La précarité, a-t-il dit, est voulue et organisée par les capitalistes qui, pour faire toujours plus de profits, n'hésitent pas à licencier par centaines, voire par milliers en France ; Il est scandaleux que des travailleurs s'usent au travail en faisant des heures supplémentaires quand des milliers d'autres sont condamnés au chômage ou à faire des petits boulots.

Les patrons ont leur plan de combat contre les travailleurs. La classe ouvrière doit avoir le leur contre leurs exploités.

Notre camarade a fini son intervention en disant qu'il faut répartir le travail entre ceux qui ont un emploi et ceux qui en sont privés sans baisse de salaire ; que l'argent public serve aux services publics utiles à la population, à la création de logements, d'écoles, des hôpitaux, etc. et non pour enrichir les patrons du CAC 40 !

Le Père Noël de la Poste est une ordure !

Dans un tract diffusé fin novembre les camarades de la CGTR de la Poste protestaient contre

la suppression des chèques cadeaux de Noël par la direction de la Poste.

Après la suppression de l'arbre de Noël, la direction ne reconduira pas cette opération cette année. Elle prétend la remplacer par une « opération de plus grande ampleur ». « Quelle opération ? s'interroge la FAPT-CGTR.

Nos camarades osent espérer que cette opération d'envergure ne sera pas une « vidéo d'un

concert » à regarder sur son ordinateur à la maison comme ils y ont eu droit l'an dernier !

Les chèques cadeaux, même d'un montant dérisoire, rappellent les camarades de la Poste, tombaient au moins dans la poche des salariés !

Chambre d'Agriculture : les salariés ouvrent zot coeur

Ce lundi la CGTR et FO ont réuni les salariés des antennes Sud et Est pour qu'ils s'expriment sur la situation de plus en plus difficile qu'ils vivent à la Chambre.

En effet, plusieurs agents ont démissionné ou sont en arrêt parce que ne pouvant plus travailler sous pression. Des agents se sont fait agresser verbalement par des agriculteurs. Une de leurs collègues a eu un accident de travail grave parce que les conditions de sécurité n'étaient pas réunies. Nombreux sont les agents à qui la direction ne rembourse pas leurs frais de déplacement.

Sans compter que la valeur du point salarial est quasiment gelée depuis des années. Pour cou-

ronner le tout, les budgets des œuvres sociales ont été versés le 4 décembre...à 20 jours de Noël ! Comment passer commande, puis acheter les cadeaux pour les enfants dans un délai aussi court se demandent les agents de la Chambre qui gèrent les œuvres sociales ?

Tout ces problèmes et bien d'autres suscitent un véritable mal être et des inquiétudes chez les salariés de la Chambre d'Agriculture.

D'autres réunions sont prévues dans d'autres antennes de la Chambre.

Il faut espérer que ce « mal être » se transforme en explosion de colère.

Vos droits à une indemnité pour maladie : CGSS et employeur

Si vous êtes en arrêt de travail pour maladie, vous pouvez percevoir des indemnités journalières (IJ) de votre caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Elles sont versées sous conditions de cotisations avec un délai de carence. Leur montant varie selon votre

salaire. Sous conditions, vous pouvez aussi percevoir des indemnités de votre employeur pouvant compléter les IJ jusqu'à 90 % de votre salaire. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir le maintien intégral de votre salaire.

Pour être indemnisé durant les 6 premiers mois de votre arrêt, vous devez justifier, au jour de l'interruption de travail, des conditions suivantes :

- avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt,
- ou avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1 015 fois le montant du **Smic horaire** fixé au début de cette période.

Pour continuer d'être indemnisé si votre arrêt se prolonge au-delà de 6 mois, vous devez remplir les conditions suivantes :

- à la date d'interruption de travail, justifier d'une affiliation à la Sécurité sociale depuis 12 mois au moins,
- et avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt,
- ou avoir cotisé, pendant les 12 mois civils ou les 365 jours précédant l'arrêt, sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période.

Mode de calcul

Les IJ sont égales à 50 % du salaire journalier de base.

Si vous êtes mensualisé, le salaire journalier de base est égal au total des 3 derniers salaires bruts (servant d'assiette, au calcul des cotisations dues par les assurances maladie, maternité, invalidité et décès) perçus avant l'arrêt de travail, divisé par 91,25.

Montant maximum

Les IJ ne peuvent pas dépasser 45,55 € bruts.

Revalorisation

Si l'arrêt de travail est supérieur à 3 mois, les IJ peuvent être revalorisées (dans la limite du montant brut maximum) en cas d'augmentation générale des salaires.

Les IJ sont versées après un délai de carence de 3 jours. Par exemple, en cas d'arrêt à partir du 1^{er} juillet, les IJ sont versées à partir du 4 juillet.

Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants :

- Reprise d'activité entre 2 arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures
- Arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée (ALD)

Jours indemnisés

Les IJ sont dues pour chaque jour calendaire d'interruption de travail.

Exemple : vous êtes arrêté par votre médecin un mardi jusqu'au mercredi (inclus) de la semaine suivante. Vous percevez des IJ du vendredi (délai de carence du mardi au jeudi) au mercredi, y compris le samedi et le dimanche.

Périodicité du versement

La CPAM verse les IJ tous les 14 jours. Elle vous adresse IJ en même temps un relevé, que vous pouvez également télécharger.

Si vous souffrez d'une ALD, les IJ sont versées pendant 3 ans, sans limitation de nombre.

Un nouveau délai de 3 ans est ouvert si vous avez retravaillé pendant au moins 1 an.

Si, au bout de 3 ans, vous êtes de nouveau en arrêt maladie alors que vous avez travaillé moins d'une année, vous pouvez être indemnisé si vous avez reçu moins de 360 IJ sur la période de 3 ans.

Conditions

Pour percevoir les indemnités complémentaires, vous devez remplir toutes les conditions suivantes :

- Justifier d'au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir de votre 1^{er} jour d'absence)
- Avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures
- Bénéficier des indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale
- Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE)
- Ne pas être travailleur à domicile ou salarié saisonnier, intermittent ou temporaire

À noter : en raison de la crise sanitaire liée à la pandémie du Covid-19, les indemnités complémentaires sont versées par l'employeur sans condition d'ancienneté jusqu'au 31 décembre 2020.

Délai de carence

Un délai de carence de 7 jours est prévu pour chaque arrêt de travail. Ainsi, sauf dispositions conventionnelles ou accord collectif plus favorables, le versement des indemnités complémentaires commence au 8^e jour de l'arrêt maladie

Durée de versement

La durée de versement des indemnités versées par l'employeur varie en fonction de votre ancienneté, de la manière suivante :

Durée de versement des indemnités complémentaires en fonction de votre ancienneté

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
De 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
De 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
De 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)

<i>De 16 à 20 ans</i>	<i>120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)</i>
<i>De 21 à 25 ans</i>	<i>140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)</i>
<i>De 26 à 30 ans</i>	<i>160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)</i>
<i>31 ans et plus</i>	<i>180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)</i>

Si vous avez déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie par l'employeur dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisés.

Montant

Pendant les 30 à 90 premiers jours d'arrêt selon votre ancienneté, vous touchez des indemnités, qui en complément de IJ, permettent de percevoir 90 % de la rémunération brute que vous auriez perçue si vous aviez travaillé.

Pendant les 30 à 90 jours d'arrêt suivants, le pourcentage est abaissé aux 2/3 (soit 66,66 %) de votre rémunération.

Pour calculer le montant versé par l'employeur, il faut déduire les IJ versées par la Sécurité sociale et, si c'est le cas, les prestations résultant des versements de l'employeur dans le cadre d'un régime complémentaire de prévoyance.

Votre convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables (comme par exemple le maintien intégral de votre salaire).

Si les IJ versées par la Sécurité sociale sont réduites (par exemple, en raison d'une hospitalisation ou d'une sanction de la CPAM pour non-respect de son règlement), le montant versé par l'employeur reste calculé en tenant compte du montant intégral des IJ.

DIF: Déficit d'In-Formation

De nombreux salariés n'ont pas encore fait leur transfert de droit à la formation entre l'ancien système, le DIF (droit individuel à la formation), et le nouveau, le CPF (compte personnel de formation). Le gouvernement ne cherche pas à informer les ayants-droits, d'autant qu'il pourrait récupérer une somme pouvant aller jusqu'à 12,5 milliards. À l'heure où il cherche de tous les côtés comment récupérer quelques milliards, l'opportunité est séduisante pour lui.



COIN

INFO

Comment transférer son compte DIF sur le Compte Personnel de Formation?

La loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire, publiée le dimanche 15 novembre au Journal officiel, accorde un délai supplémentaire aux salariés pour transférer leurs heures de DIF (Droit Individuel à la Formation) vers leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Pour rappel, jusqu'à fin 2014, le DIF était le dispositif qui permettait aux salariés de suivre des formations continues. Il a été supprimé au 1er janvier 2015, pour laisser la place au **CPF**.

Pour transférer leurs anciens droits DIF vers leur CPF, les salariés doivent récupérer leur solde d'heures (les droits DIF étaient comptabilisés en heures et non en euros) sur leur bulletin de salaire de décembre 2014 ou de janvier 2015, ou bien demander une attestation à leur employeur de l'époque.

Ils doivent ensuite rentrer ces droits dans leur compte CPF (site : www.moncompteformation.gouv.fr). Ils seront alors automatiquement convertis en euros.

Initialement, il était prévu que les salariés concernés aient jusqu'au 31 décembre 2020 pour réaliser ce transfert. Les salariés ont jusqu'au 30 juin 2021 pour réaliser cette opération.

Chaque mardi, de 18 heures à 19 heures 30, échanges entre travailleurs.