



Négociation Mutuelle pour les 5 ans à venir ?

Actualité / GROUPE

Ce mercredi 18 janvier a lieu la 1ère réunion de négociation concernant la mutuelle. Au bout de 5 ans, la loi autorise l'employeur de renégocier en partie ou totalement une mutuelle.

Depuis, le gouvernement a rendu obligatoire les mutuelles d'entreprise et leurs adhésions par les salariés. Il a aussi fait plafonner et revu à la baisse les remboursements des mutuelles notamment les remboursements des frais dentaires et d'optiques.

Revendications CGT :

- Une couverture de qualité pour l'ensemble des salariés qui implique de meilleurs remboursements.
- Un dispositif solidaire entre les niveaux de salaire, les tranches d'âges et les situations familiales. Le principe de solidarité entre les revenus doit être appliqué : Des cotisations prenant en compte le niveau des revenus (en pourcentage et sans plafond).
- Des cotisations conjoints et enfants qui ne pénalisent pas les salariés.
- Une participation de l'employeur à l'image de l'importance du groupe. **Prochaines dates des négos : 21 et 22 février et le 21 Mars, à suivre.**

Droit de Retrait à Méditer !

Mercredi 18 janvier à l'emboutissage, vers 10 h 00, les rangeurs et contrôleurs de la PTV ont arrêté la ligne à cause d'un courant d'air froid qui les glaçait. Avec les délégués CGT ils sont allés se réfugier au chaud dans l'UEP : ils ont exercé leur **droit de retrait**. C'est alors que les vestes chaudes qu'ils réclamaient depuis longtemps, et qu'ils ne réussissaient pas à obtenir, sont arrivées en 10 minutes. Comme quoi...

INFO/CHSCT/SX. BP

Au FERRAGE, les élus CHSCT/CGT ont été dans l'obligation de poser deux DGI (Danger Grave et Imminent) pour un même problème d'insécurité sur une opération de contrôle au poste de travail. Au 1er DGI, la direction annonce qu'elle va faire le nécessaire pour mettre en sécurité le salarié « écrit à l'appui » **Sauf Que !** l'écrire c'est très bien, mais ne rien faire et relancer la fonctionnalité de cette opération au détriment de la sécurité des salariés c'est du **GRAND N'IMPORTE QUOI !** Suite au 2ème DGI, il y a eu un CHSCT/Extra pour déterminer si le DGI est justifié ou pas en passant par une consultation des élus CHSCT/FER présents. En clair il y a un **vote** pour confirmer ou pas, le problème d'insécurité.

Résultat du Vote :

CGC/CFTC : 3v/ contre DGI

CGT/CFDT : 3v /pour DGI

En cas d'égalité de vote sur un DGI, c'est à **l'inspecteur du travail que revient la décision** de dire s'il y a Danger ou s'il n'y a pas Danger, « **c'est lui qui doit trancher** ». Pour info en T9 il y a la même opération de contrôle, avec une sécurité pour les salariés concernés qui a été pris en compte par la direction. On ne peut que s'étonner d'avoir « **deux poids deux mesures** » pour des opérations identiques. On en revient toujours aux fondamentaux, la sécurité des salariés doit être une priorité. C'est ce que certains hiérarchiques du coin ont du mal à comprendre ! Une chose est sûre c'est pas « joli joli » cette façon de faire.

**Quelques exemples de ce qui a changé au
1er Janvier 2017 suite à la loi travail
« EL KHOMRI »**

INFRACTION ROUTIÈRE

LA DÉNONCIATION DES SALARIÉS OBLIGATOIRES
L'employeur doit communiquer, dans un délai de 45 jours, les coordonnées du salarié ayant commis une infraction routière constatée par radar automatique.



MEDECINE DU TRAVAIL

LE SUIVI DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DÉGRADÉ
La visite médicale d'embauche disparaît, elle est remplacée par une simple visite d'information et prévention. Les visites périodiques sont supprimées, c'est le médecin du travail qui fixe la fréquence du suivi médical de chaque salarié (5 ans maximum). Un suivi médical adapté est prévu pour certaines catégories de salariés tous les trois ans au maximum (travailleurs de nuit, travailleurs handicapés...). Pour les « postes à risque », la visite médicale a lieu tous les quatre ans au maximum, complétée par des visites intermédiaires. Par ailleurs, la reconnaissance de l'inaptitude déjà bien atteinte par la loi Rebsamen est encore allégée : un seul examen médical au lieu de deux jusqu'à maintenant.



DUREE DU TRAVAIL ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

LA HIÉRARCHIE DES NORMES INVERSÉE, PRIORITÉ À L'ACCORD D'ENTREPRISE

Désormais, pour toute la partie « durée du travail » (durée, repos, jours fériés, congés payés et autres congés), l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Peu importe qu'il déroge à l'accord de branche et soit moins favorable pour les salariés. Le rôle d'unicité de la branche évitant le dumping social entre entreprises est relégué.

41, 42, 43...44 ANNUITÉS ?



INFORMATION SYNDICALE

TRACTS SYNDICAUX ET INTRANET

A défaut d'accord d'entreprise sur la diffusion d'informations syndicales par l'intranet, la loi permet désormais aux organisations syndicales de mettre à disposition publications et tracts sur un site syndical qui doit être accessible depuis l'intranet de l'entreprise.

