

LE « PAQUET CLIMAT ÉNERGIE » DE L'EUROPE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

L'adoption le 13 décembre 2008, en plein désarroi économique, du « plan climat » européen, par les 27 pays membres de l'Union européenne, donne l'exemple de ce que devrait être une « gouvernance globale », car le risque climatique, associé à la pénurie de certaines ressources, relève de solutions à ce niveau, comme d'autres problèmes actuels, avec des décisions de long terme, prenant en compte les générations à venir.

AVEC LE « 20-20-20 », les pays européens se sont engagés sur un triple objectif pour 2020, par rapport aux niveaux de 1990:

- réduire de 20 % les émissions de gaz à effet de serre,
 - porter à 20 % de la consommation la part des énergies renouvelables,
 - réaliser 20 % d'économies d'énergie.
- Pour l'atteindre, la Commission a proposé une feuille de route dans laquelle elle prévoit les efforts assignés à chaque pays et propose des outils pour réduire les émissions européennes. Elle a évalué le coût de ce plan d'action à 1 % de la richesse européenne, soit entre 100 et 120 milliards d'euros.

INDUSTRIE

Elle représente près de la moitié des émissions de CO₂ de l'Union Européenne et doit les réduire de 21 %. Bruxelles prévoit qu'elle paie pour ses émissions polluantes en achetant des permis de polluer, aux enchères à partir de 2013. L'argent récolté servira à financer des investissements "verts". Pour les pays les plus riches, une petite partie devra alimenter un fonds de solidarité pour aider les plus pauvres à s'adapter.

AGRICULTURE, BÂTIMENT, TRANSPORTS

Nous devons arriver à une réduction globale de 10 % de leurs émissions en 2020. Les efforts nationaux, calculés en fonction du PIB national, varient selon la richesse des pays. Les compagnies aériennes devront aussi réduire leurs émissions à 97 % de leur niveau de 2005 et payer pour 15 % de leurs émissions. Les constructeurs auto devront réduire drastiquement la pollution des nouveaux modèles, à 95 g de CO₂ par kilomètre en 2020.

Le rôle du syndicalisme et notamment de la CFTD nous apparaît comme majeur tant du point de vue de la construction d'un autre modèle de production et de commerce, que dans l'accompagnement social pour que ce ne soient pas les plus faibles économiquement qui supportent une fois de plus la majeure partie de la facture. Car on le voit, un tel plan implique de déterminer, d'une part les modes de production et de consommation, d'autre part le partage des efforts à très long terme entre les différentes nations. On peut regretter que le plan « climat énergie » manque de mesures concrètes pour en accompagner l'impact sur les travailleurs, car ces changements à venir seront lourds de conséquences. Autre manque criant, l'Union Européenne n'a pas les moyens financiers suffisants pour impulser cette politique. Dans ce cadre, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) propose de mettre sur pied un fonds européen d'ajustement à une économie bas carbone afin d'accompagner les transitions et les déplacements subis par les travailleurs. Elle sollicite auprès du Parlement européen la création d'un comité consultatif sur le changement climatique pour instaurer un véritable dialogue social.

ÉCONOMIES D'ÉNERGIE

L'objectif est de réduire la facture énergétique de l'UE de 50 milliards d'euros par an d'ici à 2020 et de limiter la dépendance vis-à-vis des producteurs de gaz et de pétrole. Il doit être atteint grâce à l'isolation des bâtiments, de nouveaux carburants, des technologies réduisant la consommation comme une nouvelle génération d'ampoules, et des précautions dans la vie quotidienne. L'habitat représente à lui seul 25 % de la consommation d'énergie.

ÉNERGIES RENOUVELABLES

L'Union Européenne veut encourager l'essor des éoliennes, des panneaux solaires, de l'hydraulique, des biocarburants et des autres sources potentielles d'énergie. L'objectif européen de 20 % se décline en objectifs nationaux, impliquant des investissements dans des technologies plus propres qui devraient créer nombre de nouveaux emplois.

L'OPÉRATEUR DE TRI DU RECYCLAGE

Le tri opération à la base de la valorisation des déchets

L'opérateur de tri du recyclage effectue les opérations de base permettant le tri, le conditionnement, la transformation simple des matières (déchets) en matières premières recyclées, selon les instructions d'un responsable hiérarchique; sa mission étant de séparer les principales catégories de composants constitutifs des déchets traités, en vue de leur recyclage.

L'opérateur peut réceptionner les produits, effectuer des opérations de tri sur tapis déroulant ou au sol, reconditionner des produits simples et réaliser des opérations de manutention de base.

Pour les opérateurs dédiés à la manutention et au tri, le métier ne requiert aucun pré requis en matière de formation initiale. Le temps d'adaptation pour l'exercice de cette profession se situe au niveau I entre quelques jours à un mois suivant l'échelon.

Les secteurs d'exercice de la profession

Cette activité de recyclage se pratique dans de nombreux secteurs industriels. Il s'agit de récupérer pour valoriser les déchets afin de les réutiliser en tant que nouvelle matière première assurant ainsi une régénération perpétuelle de la matière. Les principaux secteurs sont très diversifiés allant des métaux ferreux et non ferreux aux plumes et duvet en passant par le papier, le verre, les textiles, les plastiques, les déchets des équipements électriques et électroniques sans oublier le démantèlement d'épaves. Le retraitement des déchets ménagers n'est pas compris dans ces activités.

Formation

Il existe un seul diplôme c'est le CAP Opérateur des industries du recyclage. Il prépare du personnel à prendre en charge la pesée, le tri et la préparation des matériaux pour toutes les filières. La MPS (Aquitaine) est l'organisme dispensant cette formation en alternance. Il est à noter que la Région Aquitaine prend en charge le coût du transport quelle que soit la région d'origine du stagiaire et une participation sur les frais annexes.

La Branche a créé des Certifications de Qualification Professionnelle pour les opérateurs trieurs pour les activités principales du secteur ainsi qu'un CQP opérateur recycleur Véhicules hors d'usage.

Rémunération

Salaires mini conventionnel au 01 janvier 2009 (rappel Smic = 1321).

L'opérateur trieur débute du niveau I échelon A (coef 130) au niveau I échelon D (coef 150).

Échelon	Coefficient	En euros
A	130	1 350,32
B	135	1 354,11
C	140	1 357,88
D	150	1 365,44

NB : Une négociation pour le dépoussiérage de l'accord de classification qualification est cours de négociation. Il valorisera un peu plus ce métier du tri, changement automatique d'échelon, reconnaissance du CAP et des certifications.

Indemnisation du chômage partiel

Comme nous l'annoncions en présentant les régimes du chômage partiel dans la dernière VMM, en réponse à la crise, les règles du chômage partiel ont été revues.

SUR LA DURÉE DE L'INDEMNISATION

- L'État a allongé de deux semaines la période pendant laquelle est versée l'allocation spécifique de chômage partiel en cas de fermeture temporaire d'un établissement : un employeur peut donc fermer son établissement au titre du chômage partiel pendant **6 semaines contre 4 avant** (décret

du 22 décembre 2008 n° 2008-1436).

- L'État a également augmenté le volume d'heures indemnisables au titre du chômage partiel : ce volume est porté **de 600 à 800 heures dans le cas général et à 1 000 heures pour le commerce de véhicules automobiles**, pour l'industrie automobile et ses sous-traitants qui réalisent 50 % de leur chiffre d'affaire avec l'industrie automobile (arrêté du 30 décembre 2008).

SUR LE MONTANT DE L'INDEMNISATION

- Les partenaires sociaux ont renégocié l'accord

national interprofessionnel du 21 février 1968 (avenant du 15 décembre 2008 signé par toutes les organisations syndicales salariés sauf la CGT) : à partir du 1er janvier 2009, les employeurs devront garantir aux salariés en chômage partiel une indemnité égale à **60 % de la rémunération horaire brute** (contre 50 % avant) avec un minimum de 6,84 € (contre 4,42 € avant). Toutefois, **cet avenant n'entrera en vigueur que lorsque le décret revalorisant l'allocation spécifique versée par l'État sera paru**. Nous l'attendons.

- En effet, l'État a annoncé qu'il revaloriserait, par décret, le montant de l'allocation spécifique qui passera de 2,44 € à 3,84 € pour les entreprises de 250 salariés ou moins, et à 3,33 € pour les entreprises de plus de 250 salariés.

SUR LA PRISE EN CHARGE DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Nous attendons aussi le décret qui permettra la prise en charge de tous les salariés à temps partiel sans exclure les salariés dont le salaire hebdomadaire habituel est inférieur à 18 fois le Smic horaire (156,78 €).

■ SKF FRANCE

La CFDT s'attend à des mesures de suppression d'emplois

Après avoir épuisé leur stock de jours de congé et de récupération, les 1 800 salariés des deux sites de production de Saint Cyr-sur-Loire et de Fontenay-Le-Comte s'attendent à de nouvelles mesures afin de compenser la diminution de l'activité. La CFDT attend beaucoup des états généraux de l'automobile le 20 janvier 2009.

■ LOXAM

Baisse de salaire et suppressions d'emplois

La durée du travail est réduite à 37 heures, les salariés perdant ainsi le gain d'une heure supplémentaire alors que la Direction annonce plusieurs dizaines de millions d'euros de résultats. S'appuyant sur la rupture conventionnelle, Loxam veut mettre en place un plan de départ volontaire. La CFDT, a refusé de signer l'accord proposé aux organisations syndicales. La baisse de l'activité n'explique pas tout.

■ HP/EDS

Conséquences du rapprochement des deux sociétés

La Direction française prévoit de maintenir les trois sociétés actuelles HP France, HP Centre de Compétences France et EDS France. 600 salariés HPF et HPCCF devraient être transférés à EDS France par cession des fonds de commerce. Le transfert intervenant avant la mise en œuvre du PSE prévu chez EDS France (500 suppressions de postes) le devenir de ces employés est très incertain.

L'AIDE AU TRANSPORT domicile travail ENFIN EN VIGUEUR

Sur fond de crise et de stagnation du pouvoir d'achat, le gouvernement consacre enfin l'aide au transport domicile-travail, dispositif en vigueur depuis le 1er janvier 2009.

Par le jeu combiné de la loi du 17 décembre 2008 dite de « financement de la sécurité sociale pour 2009 » et de son décret d'application n° 2008-1501 du 30 décembre 2008, le législateur entérine le nouveau dispositif d'aide au transport domicile-travail obligeant tout employeur à prendre en charge une partie du coût de l'abon-

nement des salariés aux transports collectifs, ou le cas échéant et dans certaines conditions, les frais de carburant nécessaires à l'accomplissement de ce trajet. Par ailleurs ce nouveau mécanisme remplace le dispositif du « chèque transport » lequel est abrogé ipso facto. La prise en charge des frais de transport domicile-travail

pourra être mise en œuvre soit par accord d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe (Art L3261-4 CT). À ce titre, les accords existants portant sur le même objet ne sont pas remis en cause.

Quels sont LES ENTREPRISES et LES FRAIS DE TRANSPORTS PUBLICS concernés ?

Tous les employeurs, **quels que soient l'effectif de leur entreprise et son implantation**, ont désormais l'**obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement aux transports collectifs**, souscrits par leurs salariés pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (Art L3261-2 CT).

Le montant de cette prise en charge par l'employeur est **égal à 50 % du coût du titre d'abonnement** pour le salarié, sur la base des tarifs de 2e classe. Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à un « mi-temps » auront droit à cette prise en charge selon les mêmes modalités que les salariés à temps complet.

Seuls les salariés à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à un « mi-temps » verront cette prise en charge calculée au prorata de leur durée du travail, et ce, par rapport à la moitié du temps de travail à temps complet (Art R3261-9 CT). Le salarié qui exerce son activité sur plusieurs lieux de travail au sein

d'une même entreprise peut prétendre à la prise en charge du ou des titres de transport lui permettant de réaliser l'ensemble des déplacements qui lui sont imposés entre sa résidence habituelle et ses différents lieux de travail. (Art R3261-10 CT).

Le décret d'application définit les **titres de transport remboursables** (Art R3261-2). Il s'agit :

- des **abonnements multimodaux** à nombre de voyages illimités et des abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité, émis par la SNCF, les entreprises de transport public et les régies et autres

personnes mentionnées à l'article 7 de la loi du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

- des **cartes et abonnements** mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'Ile-de-France ainsi que par les entreprises

de transport public et les régies mentionnées ci-dessus ;

- des abonnements à un service public de **location de vélos**.

Cette prise en charge se fera sur la base des titres de transports permettant au salarié d'accomplir le trajet de sa résidence habituelle à son lieu de travail dans le temps le plus court. Le décret d'application

de la loi prévoit d'ailleurs que lorsque le titre utilisé correspond à un trajet supérieur au trajet nécessaire pour accomplir dans le temps le plus court le trajet de la résidence habituelle au lieu de travail, la prise en charge est effectuée sur la base de l'abonnement qui permet strictement de faire ce dernier trajet (Art R3261-3).

Pour être remboursé, le salarié devra **présenter à son employeur les titres de transports achetés** permettant d'en identifier le titulaire. S'agissant de la location de vélos ou des travailleurs intérimaires une attestation sur l'honneur remplira cette condition. L'employeur devra procéder au remboursement dans

les meilleurs délais et tout au plus le mois suivant celui pour lequel les titres de transport ont été validés. Concernant les titres dont la période de validité est annuelle, la prise en charge par l'employeur sera répartie mensuellement sur la période d'utilisation (Art R3261-4 CT). En tout état de cause, un accord collectif de

travail pourra toujours prévoir d'autres modalités de preuve et de remboursement des frais de transport, mais en aucun cas dans des délais plus longs. Par ailleurs toute modification des modalités de remboursement de ces frais ne pourra se faire qu'après le respect d'un délai de prévenance d'un mois

(Art R3261-7). Par ailleurs, l'employeur pourra refuser toute prise en charge de ces frais de transport domicile-travail dans l'hypothèse où le salarié bénéficie déjà d'une prise en charge de ces frais dépassant la moitié du prix de son abonnement (par l'effet d'un accord collectif par exemple).

Quid des frais de carburant ?

La loi du 17 décembre 2008 donne également la **possibilité à l'employeur** (et non l'obligation) **d'opter pour la prise en charge de tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique** d'un véhicule engagés par ses salariés. Cette faculté de prise en charge par l'employeur des frais de carburant n'est ouverte qu'aux salariés utilisant leur véhicule, soit parce que leur lieu de résidence ou de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France ou d'un périmètre de transport urbain, soit parce que leurs horaires de travail particuliers ne leur permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport. Cet avantage **doit bénéficier, dès lors qu'il est accordé**, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, **à l'ensemble des salariés**. L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge en les recueillant auprès de chaque salarié bénéficiaire qui les lui communique. **Sont exclus du bénéfice de ce dispositif de prise en charge des frais de carburant :**

- les salariés bénéficiant d'un **véhicule mis à disposition** permanente par l'employeur avec prise en charge par celui-ci des dépenses de carburant.
- ceux logés dans des conditions telles qu'ils **ne supportent aucun frais de transport** domicile-travail ainsi que ceux dont le **transport est assuré gratuitement par l'employeur**.

La prise en charge des frais de carburant des salariés à temps partiel, des salariés intérimaires, et des salariés qui exercent leur activité sur plusieurs lieux de travail se fait selon les mêmes modalités que la prise en charge des frais de transports collectifs. De plus, mention de la prise en charge des frais de transport doit apparaître dans tous les cas sur le bulletin de paie, à défaut de quoi l'employeur pourra être sanctionné pénalement (amende de 4e classe) à compter du 1er avril 2009. Une sanction pénale de même nature est également prévue en cas de méconnaissance par l'employeur de ces différents dispositifs (Art R3261-16).

ASCOMETAL La formation est préférée au chômage partiel

Ascometal est lié au marché de la sidérurgie. Le Groupe rencontre les mêmes difficultés que tous les grands groupes touchés par la baisse des commandes de l'automobile. L'ensemble de ses établissements a connu entre douze et quinze jours d'arrêt sur le dernier trimestre 2008, notamment entre le 19 décembre et le 6 janvier. Pendant ces jours, les salariés ont d'abord



utilisé leurs congés payés, leurs RTT et le CET, puis, ceux qui n'avaient plus rien, sont passés en chômage partiel indemnisé à hauteur de 50 % du taux horaire brut. L'année 2009 ne s'annonce pas sous un meilleur jour puisque sur le premier trimestre 2009, il est prévu en moyenne 15 jours de chômage partiel. La CFDT, en lien avec toutes les organisations syndicales, a demandé la tenue de négociations afin de mettre en place des programmes de formation plus ambitieux pendant les périodes creuses. La Direction a répondu favorablement à une relance des programmes de formation pour 2009. Les semaines de chômage pour janvier, février, mars, seraient ainsi consacrées à des périodes de formations spécifiques à chaque établissement. Par contre, la CFDT regrette que la Direction ait refusé une amélioration de l'indemnisation du chômage partiel alors que le Groupe va dégager de nouveaux profits en 2008.

Quelles solutions à la crise du secteur automobile ?

Les causes de cette crise dans l'automobile

Depuis la fin de l'année 2007 des signes inquiétants sont perceptibles dans le secteur automobile, il s'agit en particulier d'une montée importante des stocks de véhicules neufs. Rien de très alarmant jusqu'au mois de mai où les effets conjugués de l'augmentation des matières premières et un pouvoir

d'achat en berne font plonger certains marchés en particulier en Espagne, Angleterre et Italie. Au cours de l'été 2008 vient se greffer la crise financière qui provoque une prudence chez les consommateurs et un manque de liquidité et d'accès au crédit pour les entreprises. La conséquence est

immédiate, de très nombreux sites en Europe et même dans le monde arrêtent leur production à cause des baisses de marchés et des stratégies de déstockage des constructeurs afin de retrouver des marges de manœuvre financières.

Les perspectives de sortie de cette crise

Elles peuvent être approchées par plusieurs scénarios, les économistes dans leur vision la plus optimiste prévoient un rebond des marchés au deuxième semestre 2009, le scénario

catastrophe consistant en une récession globale et durable qui affecterait notre économie pour plusieurs années. Une chose est sûre c'est que l'année 2009 sera encore très difficile.



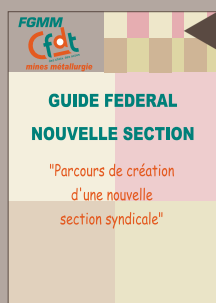
Dans ce contexte, la CFDT revendique plusieurs types de mesures

Limiter les conséquences pour les salariés en terme d'emploi et de pouvoir d'achat, c'est le premier type de mesure à prendre à court terme. Tout d'abord au niveau du chômage partiel nous avons revendiqué et obtenu une revalorisation de l'indemnisation. Nous privilégions également la négociation d'accords d'entreprise permettant d'atténuer les effets néfastes du chômage partiel par des mesures qui évitent les pertes de rémunération, par exemple en mettant à profit la sous-activité pour réaliser un programme de formation préparant l'avenir.

Être très vigilants sur les entreprises qui saisissent « les opportunités » de la crise pour accélérer leurs restructurations mais également soutenir les entreprises de la filière notamment les PME pour qu'elles puissent survivre à cette crise. Les mesures gouvernementales annoncées vont dans ce sens même si à notre sens les moyens du « fond de soutien » sont sous-dimensionnés et les critères d'attribution trop flous. Cette aide aux entreprises de la filière est néanmoins indispensable car une fermeture en cascade d'entreprises du secteur outre les dégâts sociaux engendrerait une déstructuration de la filière avec risque d'accélération des délocalisations de productions.

Profiter, dans le bon sens du terme, de cette crise pour impulser des changements radicaux du secteur automobile, c'est le deuxième type nécessaire de mesures à moyen et long termes. En particulier il s'agit de mettre en place une réelle politique industrielle pour produire des véhicules qui soient respectueux de l'environnement (véhicules hybrides, électriques...). Pour ce faire il y a bien entendu des efforts importants de R&D et d'innovation à réaliser, les pôles de compétitivité doivent être un appui pour aller dans ce sens. Mais c'est également l'apparition de nouveaux métiers liés à la rupture technologique qui nécessitent une forte adaptation des compétences passant notamment par de la formation professionnelle. La « Charte de coopération automobile » que nous avons signée en juillet dernier va dans ce sens. Il faut aussi mettre en place des coopérations entre entreprises afin de partager les efforts colossaux à déployer pour cela. Car cette révolution de l'automobile ne pourra pas se faire dans le schéma actuel de concurrence exacerbée sans projection dans l'avenir.

La semaine du 19 janvier se sont tenus les états généraux de l'automobile initiés par le gouvernement. La CFDT y a participé activement avec ses propositions concrètes afin que le secteur automobile un des piliers de notre industrie sorte de la crise par le haut.



Le guide fédéral « Nouvelle Section » a été mis à jour notamment dans la partie « Négocier le Protocole d'accord préélectoral dans une entreprise dotée de délégués du personnel et d'un comité d'entreprise ». Des Fiches récapitulatives des règles de négociation du protocole préélectoral et modèle d'accord vous y sont proposées. La nouvelle version est accessible sur le « Pré » dans la rubrique « Outils d'organisation/Développer la CFDT ».

Agenda fédéral militants

Manifestations du 29 janvier 2009
Deux tracts à télécharger sur nos sites internet et Pré.

