



PRESSE

DISTRIBUÉE PAR

LA POSTE

# Alsace. infos

Dispensé de timbrage Déposé le 05.03.2009

## Union Régionale CFDT Alsace

1, rue de Provence  
68090 MULHOUSE cedex  
tél. 03 89 31 86 50

305, avenue de Colmar  
BP 935  
67029 STRASBOURG cedex 1  
tél. 03 88 79 87 79



supplément au journal  
«Le Travailleur CFDT d'Alsace»  
CPPAP en cours de renouvellement  
ISSN 1145-105X

directeur de publication : Bernard MARX

imprimé au siège de l'URI

## sommaire

### de cet *Alsace.Infos*

- le 19 mars

page 2

- le tract d'appel à la manif du 19 mars

page 3

#### LES FICHES ÉCONOMIQUES

- Que faire face à l'absence d'information
- Le droit d'alerte, quand et comment ?
- Face à un projet de licenciements...
- Que faire dans une petite entreprise ?

page 4

page 5

page 6

page 7

#### LES FICHES JURIDIQUES

- Le chômage partiel

pages 8 à 10

- Les minimas dans les Travaux Publics

page 11

- L'édito

page 12

préparer dès maintenant

# LA MOBILISATION

JEUDI  
19  
mars

# pour

# être

# encore plus nombreux

# que le 29 janvier

les tracts d'appel aux manifs alsaciennes sont disponibles sur :

[www.alsace.cfdt.fr](http://www.alsace.cfdt.fr)

Communiqué commun CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, Unsa

## Faire entendre au gouvernement et au patronat nos revendications le 19 mars

La forte mobilisation du 29 janvier a conduit le président de la République à annoncer à l'occasion de la rencontre avec les partenaires sociaux, le 18 février, une légère inflexion sociale à son plan de relance.

En réponse à une partie des revendications avancées par les organisations syndicales, des mesures sont annoncées, des processus de concertation sont proposés sur le partage de la valeur ajoutée et des profits, un fonds d'investissement social est programmé.

Les organisations syndicales CFTC, CFDT, CFE-CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA considèrent que les mesures sont trop parcellaires pour modifier le cap économique de la politique gouvernementale. Par ailleurs le Président a refusé catégoriquement d'augmenter le Smic, de modifier sa politique d'emploi dans les fonctions publiques et de revenir sur la défiscalisation des heures supplémentaires... A cela s'ajoutent l'attitude dogmatique du patronat et son refus d'assumer ses responsabilités.

La crise nécessite des réponses d'une toute autre portée. Les effets de la crise économique et financière s'accroissent et accroissent les inquiétudes des salariés. La recrudescence des suppressions d'emploi, d'utilisation du chômage partiel, contribuent à amplifier la récession et pèsent lourd sur le pouvoir d'achat qui se dégrade.

Tout ceci conduit les organisations syndicales à poursuivre la mobilisation. Elles appellent à poursuivre les actions engagées dans les secteurs professionnels. Elles confirment la journée de mobilisation interprofessionnelle du 19 mars 2009 qui donnera lieu à des grèves et des manifestations dans tout le pays.

En prolongement de leur déclaration commune du 5 janvier 2009, elles appellent leurs syndicats et les salariés, les demandeurs d'emploi, les retraités, à faire entendre au gouvernement comme aux responsables patronaux et employeurs leurs revendications :

- défendre l'emploi privé et public ;
- lutter contre la précarité et les dérèglementations économiques et sociales ;
- exiger des politiques de rémunération qui assurent le maintien du pouvoir d'achat des salariés, des chômeurs et des retraités et réduisent les inégalités ;
- défendre le cadre collectif et solidaire de la protection sociale, des services publics de qualité.

Elles expriment leur solidarité et leur soutien aux salariés des DOM et à leurs organisations syndicales et appellent gouvernement et patronat à répondre positivement aux revendications posées.

Elles conviennent de se réunir à nouveau le 20 mars 2009 à 8h00.

Paris, le 23 février 2009

Communiqué de presse CFDT

## Les chiffres du chômage : la brutalité de la crise

Avec 90 000 inscriptions supplémentaires au mois de janvier à Pôle emploi, les chiffres du chômage sont très élevés. Ces chiffres traduisent la crise économique et sociale. Ils ne surprennent pas la CFDT.

Cette brutale augmentation du chômage est la conséquence de multiples causes :

- l'évolution du marché du travail qui a vu ces dernières années l'explosion des contrats précaires et atypiques. Or, la crise frappe en premier lieu les salariés en contrats précaires (fins de CDD, de missions d'interim) ;
- les premiers plans sociaux intervenus en 2008 ;
- le mois de janvier est traditionnellement un mois d'inscription importante au chômage (fins de contrats annuels).

Cette situation confirme la CFDT dans sa volonté de doter notre pays d'un fonds d'investissement social à la hauteur de la situation créée par la conjoncture. Une première réponse a été apportée par le président de la République le 18 février, mais elle est très insuffisante, tant dans son montant que dans la source du financement.

Par ailleurs, Pôle emploi doit être doté des moyens nécessaires à l'accueil et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

La CFDT maintient donc ses exigences vis-à-vis de l'Etat. Les réponses à la crise actuelle doivent revêtir une dimension sociale forte. La CFDT appelle les salariés à soutenir cette exigence le 19 mars lors de la journée nationale d'action.

le 25 février 2009

déclaration d'Annie Thomas, secrétaire nationale CFDT

" C'est pas aux salariés de payer la crise "

JEUDI  
**19**  
mars

préparer dès maintenant

# LA MOBILISATION



**télécharger le tract**

d'appel aux manifestations alsaciennes sur :

**[www.alsace.cfdt.fr](http://www.alsace.cfdt.fr)**

Pour accéder directement à votre page personnalisée :

**1.-** votre login  
Il correspond aux 4 lettres  
et chiffres indiqués sur la droite au  
dos de votre carte d'adhérent



**2.-** le mot de  
passe actuel <sup>[1]</sup>



Login

Mot de passe  
**paquerette**

**ACCÈS**

Se souvenir de mon  
login et mot de passe

▶ Identifiants oubliés

**Agenda**

<sup>[1]</sup> Ce mot de passe est régulièrement réactualisé.

Le mot de passe en vigueur est mentionné dans *CFDT Magazine* et dans *Syndicalisme Hebdo*.

# " C'est pas aux salariés de payer la crise "



*Il n'y a pas d'activité en ce moment...  
On ne sait rien sur les prochaines semaines...  
La direction ne répond pas précisément à nos questions...  
La direction dit qu'elle est comme nous, qu'elle ne sait pas ...*

**FICHE 1**

**Que faire ?**  
face à l'absence d'information

## 1- Sortir des débats "spontanés" avec la direction

et du jeu d'acteur qui l'accompagne (« on est tous dans le même bateau », « on attend », ...).

## 2- Placer le débat économique en Comité d'Entreprise

et lui (re)donner la priorité

## 3- Dans les CE ordinaires :

- aborder rigoureusement la "marche de l'entreprise",
- veiller à ce que, chaque mois, des **indicateurs chiffrés** soient présentés (transmission de données chiffrées, écrites et homogènes d'un mois à l'autre)
- en **période de crise**, porter une attention particulière sur :
  - la facturation (le chiffre d'affaires),
  - le carnet de commandes,
  - le niveau des stocks,
  - la trésorerie (pour les PME)
- pour chaque indicateur, disposer de la **valeur mensuelle**,
  - comparée à la valeur mensuelle de (n-1)
  - et comparée à la valeur prévue au budget
- pour les entreprises de plus de 300 salariés, la communication trimestrielle de ces indicateurs est obligatoire : article L 2323-50 du Code du Travail

## 4- Pour en savoir plus sur "comment ça va se passer" :

- veiller à examiner attentivement les **données prévisionnelles pour 2009** et à en débattre en CE :
  - les prévisions d'activité (chiffre d'affaires), de résultats et de financement,
  - pour les entreprises de plus de 300 salariés (ou de plus de 18 M\*), cette présentation au CE est obligatoire ; dans les autres, il n'est pas interdit d'avoir un budget et de le regarder avec le CE !
  - la présentation se fait en deux temps :
    - . en début d'exercice, les **comptes prévisionnels initiaux pour 2009** (dans les quatre mois suivant la clôture),
    - . puis en fin d'exercice, les comptes prévisionnels révisés (10 mois après la clôture),
  - le CE peut se faire assister par son **expert** dans le cadre légal (mission financée par l'entreprise) : articles L 2323-10 et L 2325-35 du Code du Travail

## 5- Aux côtés des indicateurs économiques

- maintenir la vigilance du regard sur les **ressources humaines** : CDI, CDD, heures chômées, heures de modulation, intérimaires, ... Mais aussi, dans cette période :
  - suivi des ruptures conventionnelles,
  - suivi intra annuel du plan de formation

La direction annonce un plan de licenciements collectifs...  
On m'a dit que c'était trop tard pour le droit d'alerte <sup>[1]</sup>....

[1] C'est vrai : il est trop tard pour lancer le droit d'alerte !

Face à un projet de licenciements collectifs,  
le CE doit donner son avis  
dans le cadre d'une procédure  
spécifique [ voir fiche 3 ].

## Le droit d'alerte quand et comment l'actionner ?



### 1- Le droit d'alerte, c'est quoi ?

Le droit d'alerte est le droit dont dispose le Comité d'Entreprise de faire part à la direction de ses **préoccupations** (inquiétudes) et d'obtenir des réponses argumentées.

Attention de ne pas confondre :

- droit d'alerte du Commissaire aux Comptes (plutôt sur la situation financière de l'entreprise) et droit

- d'alerte du CE (champ de préoccupation plus large)
- droit d'alerte (du CE) et droit de retrait (du CHSCT)

Le droit d'alerte est une **démarche par étapes de questions-réponses**, qui s'arrête :

- soit lorsque le CE est rassuré par les réponses de la direction,
- soit quand elle arrive à son dernier stade

### 2- Les étapes du droit d'alerte

● Une première **réunion extraordinaire**, à la demande des salariés, pour informer la direction des préoccupations du CE. Il s'agit d'une réunion courte, de lecture d'une déclaration et des questions traduisant les inquiétudes du CE (pas trop nombreuses, ni de détail) : le débat ne doit pas s'instaurer, il faut laisser le temps à la direction de préparer des réponses précises.

● Une **seconde réunion** (10 à 15 jours plus tard, au minimum) où la direction vient avec ses réponses écrites et précises :

- si elles sont satisfaisantes, le droit d'alerte s'arrête,
- sinon, après réflexion, le CE décide de poursuivre

et désigne, s'il le souhaite, un expert pour l'accompagner dans ses investigations.

● le CE et/ou l'expert établissent un **rapport** sur la base des questions et préoccupations. Ce rapport est présenté et débattu en séance plénière de CE. Deux scénarios se présentent à nouveau :

- soit, le rapport et le débat rassurent le CE, et le droit d'alerte s'arrête,
- soit les inquiétudes demeurent, et le droit d'alerte se poursuit.

● La dernière étape consiste à transmettre le rapport et les commentaires du CE **au groupe**. Il devra y apporter une réponse écrite.

### 3- Intérêt et... limites du droit d'alerte

● Il s'agit d'une démarche par étapes, qui peut s'arrêter à tout moment, qui permet de faire remonter les inquiétudes des salariés, et qui pousse au débat ...

● Mais pour débattre, il faut au moins être deux ... il faut donc que la direction soit partie prenante : communication des informations, entretiens, présentation de sa stratégie,... le droit d'alerte peut

« crisper » le débat (tonalité du terme « alerte »), voire accélérer la prise de décision ...

● Donc, y aller ou pas ? ... Avant de répondre :

- analyser la situation,
- demander des avis,
- et, de toute façon, bien respecter la démarche et n'user modérément de ce droit dont le recours doit rester l'exception .

# " C'est pas aux salariés de payer la crise "



*La direction a convoqué le CE pour lui demander son avis sur un projet de licenciements économiques...*

**FICHE 3**

## Que faire

face à un projet de licenciements économiques ?

### 1- S'en référer aux "fondamentaux"

et, d'abord au Code du Travail et à son Article L 2323 -15 : « **le Comité d'Entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et**

**de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application** ».

### 2- S'assurer du respect des temps "légaux"

Quel que soit le projet (de restructuration ou autre), penser à l'Article L 2323 -4 du Code du Travail : « **pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations** ».

Ceci signifie que dans toute consultation du comité d'entreprise, il y a **2 temps** :

- l'information,
- puis, après un « **déla**i d'examen suffisant », la **consultation**, c'est-à-dire la **remise d'un avis motivé**.

Ces 2 temps doivent donc faire l'objet, au minimum, de **2 réunions** différentes (quelle que soit la taille de l'entreprise ou du projet).

### 3- Faire jouer tout son rôle au Comité d'Entreprise

- Le rôle du Comité d'Entreprise est important :
  - Il (article L 2323-1 du Code du Travail) « **a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise** [...] » ;
  - (article L 2323-3 du Code du Travail) : « **Dans l'exercice de ses attributions consultatives** [...], **le Comité d'Entreprise émet des avis et vœux** » ;

- L'information consultation du comité d'entreprise sur une restructuration se fait à deux niveaux :
  - l'information-consultation sur les **fondements (càd les causes) du projet** : on l'appelait jusqu'en 2008 le *Livre IV* (aujourd'hui, c'est le *Livre II*) ... Cette information comporte deux réunions (information puis consultation), séparées d'un délai d'examen suffisant ;
  - l'information-consultation sur les **conséquences du projet en termes d'emplois, et les mesures sociales d'accompagnement** (le PSE) : on l'appelait jusqu'en 2008 le *Livre III* (aujourd'hui, c'est le *Livre I*) ... elle comporte également deux réunions (information puis consultation), séparées ... d'un délai de 15 jours.

- Pour examiner le projet de restructuration, le

Comité d'Entreprise peut (doit ?) se faire assister :

- d'un expert (économique) : la Loi le prévoit pour l'examen du *Livre I* (mais pas pour le *livre II*) ;
- et de tout autre expert de son choix, comme l'expert juridique (l'avocat) ou l'expert syndical : les ressources financières du CE et sa capacité de persuasion vont y contribuer.

- Le cadre de la consultation du Comité d'Entreprise peut, éventuellement, être aménagé au travers d'un **accord de méthode**, signé entre les organisations syndicales et la direction, et portant sur le nombre de réunions, les délais, les appuis d'experts, les moyens des représentants du personnel, ...

- La procédure d'information consultation du Comité d'Entreprise sur le projet de restructuration va, au final, l'amener à :

- **émettre un avis** sur le *Livre II* et un avis sur le *Livre I* (mais, des avis, pas des décisions),
- débattre, au préalable, avec la direction et, éventuellement, réussir à faire diminuer le **nombre de suppressions d'emplois**,
- débattre des **mesures sociales et des mesures de reclassement**, et les faire éventuellement évoluer (en les améliorant ou en les complétant) ...



**FICHE 4**

*Je suis dans une petite entreprise...  
Y'a pas d' CE. Le patron ne nous  
donne que très peu d'infos...*



**Que faire  
dans une petite entreprise ?**

**1- La CFDT travaille avec des experts**

qui peuvent apporter un appui aux délégués de petites entreprises, inquiets quant aux évolutions.

Cet appui peut prendre la forme :

- d'un examen et d'une analyse des données chiffrées disponibles,
- de recherches de données d'information complémentaires,
- et/ou d'un entretien pour discuter de la situation, pour expliquer les données disponibles, et pour mettre en place une démarche d'accès à l'information et au débat économique dans l'entreprise

**2- Pour que cet appui soit efficace**

il faut de la "matière" :

- Exiger les données comptables et financières sur l'entreprise, ainsi que les données sociales (effectifs, masse salariale, formation, ...),
- Rassembler les éléments d'information disponibles (comptes rendus de réunions, rapports annuels, convocation aux réunions exceptionnelles, PV de CA, ...) ...

**3- Le syndicat fera donc**

l'interface entre les salariés et les experts, pour répondre à la demande. Ce travail peut être complété par la participation aux **formations économiques** organisées par la CFDT.

**UNE FICHE JURIDIQUE**

# LE CHÔMAGE PARTIEL

## **Le chômage partiel : quand et pourquoi ?**

Après autorisation de la direction départementale du travail

• Lors d'une baisse d'activité et après avoir obtenu une autorisation de la direction départementale du travail, un employeur peut avoir recours au chômage partiel, souvent appelé "chômage technique". Les salariés concernés voient leurs horaires hebdomadaires diminués ou leur établissement temporairement fermé.

Seules certaines situations particulières provoquées par des événements imprévus permettent à un employeur de recourir au chômage partiel. Il s'agit :

- de la conjoncture économique ;
- de difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- d'un sinistre ou d'intempéries de caractère exceptionnel ;
- d'une transformation, d'une restructuration ou d'une modernisation de l'entreprise ;
- de toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

La prise de congés par anticipation

• En période de dégradation économique conjoncturelle, les entreprises utilisent souvent préalablement les modes de gestion alternatifs que sont les congés, les jours RTT ou les repos compensateurs. Rappelons que la prise de congés par anticipation, c'est à dire avant l'ouverture de la période de prise de congés, est subordonnée à un accord entre l'employeur et le salarié.

## **Le chômage partiel : quand et comment ?**

Réduction partielle ou arrêt total

• Le chômage partiel peut se traduire par :

- une réduction partielle d'activité,
- un arrêt complet de l'activité de l'entreprise pendant une certaine période.

• En situation de chômage partiel total, la durée d'indemnisation par l'État au titre du chômage partiel est limitée à 6 semaines. Lorsque la suspension d'activité se prolonge au-delà de 6 semaines, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, pour l'ouverture des droits aux allocations chômage.

• Le chômage partiel étant une mesure collective, il doit concerner un groupe défini et bien différencié de salariés affectés à une même activité (service, atelier, unité de production, établissement...). Sont exclus du dispositif :

- les salariés d'une entreprise affectée par un conflit collectif,
- les travailleurs saisonniers, sauf si le chômage a un caractère exceptionnel à l'époque de l'année où il se produit,
- les salariés dont la suspension totale d'activité se prolonge pendant plus de 6 semaines consécutives,
- les salariés (cadres et commerciaux principalement) employés sous convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, sauf en cas de fermeture temporaire de l'établissement),
- les salariés en CDD et les travailleurs intérimaires, recrutés pour motif d'accroissement temporaire d'activité.

Un système d'indemnisation

• Depuis le 1er janvier 2009, le contingent annuel d'heures indemnissables est fixé à 800 heures par salarié, pour l'ensemble des branches professionnelles. Ce contingent annuel est porté à 1000 heures pour les industries du textile, de l'habillement et du cuir, pour l'industrie automobile et ses sous traitants. Au niveau de l'entreprise, la durée d'octroi du chômage partiel pourra être de 6 mois renouvelables une fois, soit une durée permettant de couvrir toute l'année 2009.

Un contingent annuel maximal de 800 heures



### PARTIEL :

Depuis septembre 2008, le chômage partiel a été multiplié par 10 en Alsace. Le recours aux heures supplémentaires est monté en flèche également: au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année dernière 3,7 millions d'heures sup's ont été effectuées dans le Bas-Rhin et 2,3 millions dans le Haut-Rhin, correspondant à une exonération de charges de 22,9 millions d'euros pour les entreprises de notre région ayant déclaré ces heures sup's... D'autre part, dans l'attente d'engagements plus concrets, quel crédit accorder aux mesures annoncées par le président de la République le 18 février au soir (encourager l'indemnisation du chômage partiel à 75% du salaire brut; mobiliser la formation professionnelle pour prévenir ou accompagner les salariés en chômage partiel) ?



#### **Que perçoit le salarié en chômage partiel ?**

pour l'instant <sup>[1]</sup>,  
60% de son salaire horaire,  
au minimum le SMIC horaire

assurés  
par une allocation versée par l'Etat  
complétée par l'employeur

Pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail, le salarié perçoit, selon ce qui lui est le plus favorable :

- 60% de sa rémunération horaire brute <sup>[1]</sup>
- ou le SMIC horaire net, soit 6,84 •

Cette garantie salariale est assurée par :

- une allocation spécifique de chômage partiel, à la charge de l'État, d'un montant horaire de 3,33 • pour les entreprises de plus de 250 salariés et de 3,84 • pour celles de moins de 250 salariés;
- une allocation complémentaire à la charge de l'employeur. Elle représente la différence entre l'indemnisation due au salarié et l'allocation spécifique versée par l'État, soit au minimum 3 • pour les entreprises de moins de 250 salariés (6,84 – 3,84) ou 3,51 • pour les entreprises de plus de 250 salariés (6,84 – 3,33).

L'allocation spécifique versée par l'État et l'allocation complémentaire versée par l'entreprise sont exonérées de cotisations de sécurité sociale et de taxe sur les salaires. Elles sont, en revanche, soumises à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

<sup>[1]</sup> la proposition faite par le président de la République le 18 février dernier d'une indemnisation à 75% du salaire brut en est restée pour le moment au stade d'annonce.



#### **Périodes d'inactivité et formation**

en substitution ou en alternance :

activer le plan de formation  
de l'entreprise

utiliser le DIF

• Les périodes d'inactivité temporaire peuvent (doivent) être une opportunité pour mettre en place des actions de formation professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise : actions d'adaptation, actions liées à l'évolution des emplois et des compétences... Ces formations ayant lieu pendant le temps de travail, elles sont considérées comme du temps de travail effectif, avec maintien de la rémunération du salarié. Ces formations peuvent être mises en œuvre en substitution au chômage partiel ou en alternance avec du chômage partiel.

• Le chômage partiel étant une période de suspension du contrat de travail, il peut permettre la réalisation d'une action de formation hors temps de travail, et notamment dans le cadre du DIF, ce qui présente un intérêt certain dans le contexte général actuel de baisse d'activité....

Tout salarié concerné par une mesure de chômage partiel peut donc, s'il le souhaite et en accord avec son entreprise, suivre une action éligible au titre du DIF : action de formation, bilan de compétences ou action de VAE, validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, l'entreprise prend en charge les coûts de l'action ainsi que l'allocation de formation versée au salarié (50% du salaire net). Le salarié qui suivra une action éligible au titre du DIF pendant une période de chômage partiel, pourra donc à la fois bénéficier de l'allocation de chômage partiel et de l'allocation du DIF, à la condition de ne pas dépasser son salaire antérieur...

# " C'est pas aux salariés de payer la crise "

## → La procédure du chômage partiel

Les temps de la procédure

- Les temps de la procédure :
  - information et consultation des représentants du personnel (lorsqu'il y en a) ;
  - demande établie sur un imprimé type adressée à la DDTEFP préalablement à la mise en chômage partiel des salariés ;
  - décision de l'administration dans un délai de 20 jours à compter de la réception de la demande.
- L'entreprise fait l'avance aux salariés de l'allocation spécifique versée par l'État. Pour être remboursée des allocations qu'elle a versées, l'entreprise adresse chaque mois à la DDTEFP un état nominatif des heures réellement chômées. Au vu de ces états, la DDTEFP rembourse l'allocation spécifique due à l'entreprise.
- Une convention de chômage partiel Etat-Employeur permet la prise en charge partielle, voire totale, par l'État de l'allocation à la charge de l'entreprise. Elle est réservée à des circonstances particulières et comporte systématiquement un engagement de l'entreprise de maintenir dans l'emploi les salariés intéressés, pendant une durée au moins équivalente à celle de la prise en charge par l'État.

## → Chômage partiel et modulation annuelle.

Après constat  
que le planning ne pourra être respecté

En cas de modulation annuelle du temps de travail, la demande d'indemnisation est effectuée dès que l'employeur constate que le planning indicatif ne pourra être respecté. Le nombre d'heures réellement perdues par rapport à la durée annuelle de travail est décompté au vu du bilan de la modulation. Dans le cas général, le paiement de l'allocation par l'État est effectué au terme de la modulation. En situation d'impossibilité avérée de réaliser la durée annuelle de travail, compte tenu de l'ampleur et de la gravité des difficultés, le paiement de l'allocation peut être effectué, dans le cadre d'un remboursement mensuel, sans attendre le terme de la modulation.

**À LA MACIF**

**4,7 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES** + **0 ACTIONNAIRE**

**= UNE DÉMOCRATIE**

**14 mars 2009**

La Macif n'est pas une société d'assurance comme les autres. Dans notre mutuelle, chacun des sociétaires détient un pouvoir d'expression et de contrôle. Ce pouvoir est confié aux représentants régionaux élus par les sociétaires. Sociétaire de la Macif, voter pour eux, c'est voter pour vous. Alors, pensez-y !

LA SOLIDARITÉ EST UNE FORCE **MACIF**

# Les minimas Travaux Publics 2009

Les exigences des négociateurs de la CFDT Construction-Bois étaient claires : une augmentation de 3 % pour l'ensemble des grilles, celle des ouvriers et celle des ETAM. Ils n'ont pas obtenu entièrement satisfaction, particulièrement pour les deux derniers coefficients de la grille des ouvriers. Comme il était hors de question d'accepter une telle proposition pour des coefficients regroupant un nombre important de salariés et que les négociateurs CFDT voulaient que le patronat y adopte la même logique que pour la grille ETAM, la CFDT a refusé de signer la grille ouvriers, tout en signant l'accord ETAM et celui sur les indemnités des petits déplacements.

## OUVRIERS

coefficients	salaire annuel en •	variation 2009/2008
100	17 110 •	3,01 %
110	17 380 •	2,90 %
125	18 045 •	2,91 %
140	20 010 •	2,91 %
<b>150</b>	<b>21 330 •</b>	<b>2,92 %</b>
165	23 310 •	2,69 %
180	25 510 •	2,64 %
moyenne globale		2,85 %

Les augmentations ayant été jugées insuffisantes, particulièrement pour les 2 derniers coefficients, la CFDT a refusé de signer cet accord

***pas de signature de la CFDT***

## ETAM

coefficients	salaire annuel en •	variation 2009/2008
A	17 110 •	3,01 %
B	17 775 •	2,89 %
C	19 160 •	2,90 %
D	21 390 •	2,91 %
E	22 885 •	3,20 %
F	25 400 •	3,00 %
G	29 045 •	2,91 %
H	30 190 •	2,97 %
moyenne globale		2,97 %

***accord signé par la CFDT***

## PETITS DÉPLACEMENTS

zones	distances	trajet	transport	panier
zone 1	de 0 à 10 kms	2,16 •	2,30 •	9,80 •
zone 2	de 10 à 20 kms	2,85 •	3,05 •	
zone 3	de 20 à 30 kms	3,90 •	4,15 •	
zone 4	de 30 à 40 kms	5,32 •	5,65 •	
zone 5	de 40 à 50 kms	6,50 •	6,85 •	
zone 6	plus de 50 kms	7,80 •	8,25 •	

***accord signé par la CFDT***

# En savoir

### CFDT Construction-Bois 67

305 avenue de Colmar BP 935  
67029 STRASBOURG cedex 1  
tél. 03 88 79 87 72  
mail : cb67@cfdt-alsace.com

### CFDT Construction-Bois 68

1 rue de Provence  
68090 MULHOUSE cedex  
tél. 03 89 31 86 72  
mail : cb68@cfdt-alsace.com

**JEUDI  
19  
mars**

# REMETTRE LE COUVERT

**Chacun,**

et comme nous étions nombreux la somme de ces "chacun" représente beaucoup de personnes, a encore en tête les manifestations qui, en Alsace comme dans le reste de notre pays, ont eu lieu le 29 janvier dernier. Elles ont fait chaud au cœur, comme l'ont exprimé beaucoup d'entre nous. En ces périodes d'incertitudes, ça fait du bien de voir que tout le monde n'est pas disposé à se laisser manger tout cru. Pour beaucoup d'entre nous, ça a été leur plus grande manif, tellement il fallait remonter loin dans le temps syndical pour retrouver un tel nombre de manifestants.

Depuis, la crise qui frappe de nombreux salariés et en inquiète tout autant, dans notre région comme ailleurs, n'a pas diminué d'intensité. Et tous les salariés et ceux qui ont besoin du salaire d'un travail pour vivre savent ou redoutent que ses effets ne se fassent plus lourdement sentir encore dans les prochains mois.

J'ai quelques doutes sur cette prise de conscience par toutes les composantes de notre société. Deux exemples régionaux. En février, le préfet d'un de nos départements alsaciens invitait à une « crise party » réunissant plus d'une soixantaine de personnes. Son constat, et on croit rêver, s'appuyait sur les chiffres de l'emploi de... septembre 2008 ! Depuis cet arrêt sur image, le chômage partiel a été multiplié par dix en Alsace ; la baisse des carnets de commandes a continué de produire son lot de mise à la case [casse] chômage de nombreux salariés, à commencer ceux sous contrats précaires. Deuxième exemple, du côté du Medef cette fois-ci. Tel ce patron restant dans sa posture habituelle le 18 février dernier : « *diminuez-nous les charges et ça ira mieux* ». Comme si le montant de ces charges sociales avait la plus petite chance de rendre à ce patron les 40% de parts de marché qu'il annonce avoir perdues sur le marché asiatique !

En Alsace, la CFDT n'est pas restée inactive, à commencer par toutes les équipes sur la brèche. Avec les autres organisations syndicales, la CFDT Alsace a réuni les responsables politiques, les pouvoirs publics et le patronat autour du même table, le 18 février, pour définir des propositions transitoires à la crise sous le thème « Former plutôt que licencier ». Une première réunion de « crise », le 27 février, a acté le principe d'un projet régional à destination des salariés des TPE/PME, essentiellement sur deux priorités :

- la formation, une alternative au chômage partiel
- former plutôt que de licencier.

Le 29 janvier dernier, nous défilions sous la banderole de tête "c'est pas aux salariés de payer la crise". Devant une telle mobilisation, le président de la République, a dû lâcher un peu de lest, tout en s'arc-boutant sur ses dogmes idéologiques qui sont : refus d'une relance par la consommation; maintien des cadeaux fiscaux aux plus favorisés; suppression des emplois publics...

Les objectifs prioritaires de la CFDT sont connus :

- mettre en place un fonds d'investissement social, véritable plan d'urgence pour répondre aux besoins immédiats des salariés victimes de la crise permettant de créer les conditions d'une sortie de crise favorable à l'économie, la compétitivité des entreprises et l'emploi ;
- soutenir le pouvoir d'achat pour relancer la consommation et l'économie en empêchant que nombre de salariés ne tombent dans la pauvreté et en soutenant les salariés de la classe moyenne sur lesquels repose le poids de la solidarité nationale ;
- reprendre la réforme de l'Etat et des fonctions publiques en ouvrant un dialogue spécifique à la Fonction publique sur l'emploi, la qualification, le pouvoir d'achat et en reprenant la réflexion sur la RGPP assortie d'un gel des suppressions d'emploi.

En remettant le couvert le jeudi 19 mars prochain, nous exigeons de l'Etat et du patronat des réponses à la hauteur de la gravité de la situation [voir à ce sujet le communiqué commun des huit organisations syndicales en page 2].

► **Etienne RUÉ,** le 1er mars 2009