

Caen, le 16 janvier 2017

Aux syndicats CGT de Normandie.

Copie : NVO – Comité Régional



Cher (e) s Camarades,

Faire référence à la NVO Une nécessité...

En ce début d'année 2017, c'est l'occasion pour nos organisations CGT, de réunir leurs bases, syndiqués, élus et mandatés pour présenter les vœux.

Nous tenons à rappeler aux camarades qui interviennent, la nécessité de faire référence au journal de la CGT en cette période.

Bien souvent, au cours de ces réunions, il est fait état de la situation et de l'activité de la CGT, sans faire le lien avec la nécessité de lire la NVO en donnant des arguments concrets.

Prenons l'exemple de notre campagne CGT, pour relancer l'industrie dans notre pays.

On annonce la campagne que la CGT a décidé de mener en ce début d'année, avec les assises de l'industrie le **22 février 2017** (à la cité des sciences et de l'industrie) à Paris et la journée d'action du 21 mars.

Mais on oublie bien souvent, de donner les arguments qui sont dans la NVO, pour réussir notre campagne.



Dans la NVO du mois de décembre (nous en avons encore à votre disposition au stand NVO Normandie), **il y a un dossier de 6 pages pour la reconquête de l'industrie.**

Dans ce dossier, vous verrez que depuis des années, le patronat a détruit des pans entiers de productions, au profit des activités de service, des secteurs du luxe ou du tourisme. Il met en place la financiarisation de l'économie, avec une recherche de rentabilité maximale à court terme, au détriment de l'investissement et de la production.

Hors, pour la CGT, un pays sans industrie est un pays sans avenir. Aujourd'hui on importe **60%** de nos besoins. Depuis 15 ans, l'emploi industriel a baissé de **25%**. Ce sont les raisons de la CGT pour mener cette campagne, afin de relancer l'industrie dans notre pays, en lien avec les services et celle pour la défense et le développement des services publics.

Voilà un aperçu de ce que vous pourrez lire dans la NVO n° 3554

En Normandie, le stand NVO, aux initiatives CGT.

Le 9 janvier. Aux vœux de l'UL CGT de Dieppe.

Environ une centaine de personnes étaient présentes aux vœux de l'Union Locale.

Mathias Dupuis, Secrétaire Général, dans son intervention, a fait état de la situation, des mouvements sociaux de 2016 et des prérogatives de 2017 pour la CGT.

Il a insisté sur l'utilité d'avoir une UL combative et proche des salariés et sur l'organisation de leur congrès les 14 et 15 mars prochain.



La NVO présente avec son stand.

Ont été vendus :

3 agendas « Poche ».

1 agenda « planning ».

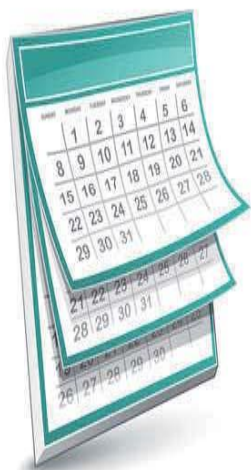
1 livre « en finir avec les idées fausses propagées par l'extrême droite ».

1 livre de l'IHS « 1936, ils ont osé, ils ont gagné ».

1 abonnement de 60€ à la NVO a été réalisé.



Prochaines initiatives avec le stand NVO :



- 17 janvier, Rassemblement, liberté syndicale à Caen.
- 19 janvier, Vœux de l'UL de Rouen, maison CGT Rouen.
- 20 janvier, Vœux de l'UD de l'Eure à Evreux.
- 24 janvier, Vœux de l'UD du Calvados à Caen.
- 25 janvier, Vœux de l'UL de Couronne, Bains douche, Gd Quevilly.
- 27 janvier, Vœux de l'UL de Eu-Tréport, salle Polyvalente au Tréport.
- 9 février, Salon des CE à Caen.
- 2 mars, 3^{ème} Conférence Régionale Métallurgie Normandie, à Dives/Mer.
- 14 et 15 mars, Congrès de l'UL CGT de Dieppe, salle Paul Eluard.
- 6 avril, Salon des CE à Rouen.
- 18 et 19 mai, Congrès de l'UL CGT de Lillebonne.
- 1^{er} juin, Congrès de l'UL d'Alençon.
- 21 et 22 septembre, Congrès de l'UL CGT d'Elbeuf à la Londe.

N'hésitez pas à nous contacter pour vos initiatives (06.73.99.93.99)



VO IMPÔTS 2017

PARUTION LE 26 JANVIER 2017.

(Ce numéro est servi aux abonnés NVO)

Prélèvement à la source : déjà demain !

Explication

Baisse d'impôts sur le revenu

Une diminution de 20% en moyenne, au profit de 4,5 millions de foyers fiscaux

Crédit d'impôts énergie

Quoi de neuf ?

+ ROMAN-PHOTO

L'inquiétante histoire du prélèvement à la source...

Campagne pour l'industrie.

A L'OFFENSIVE

INDUSTRIE La CGT Midi-Pyrénées a mobilisé, le 6 décembre à Toulouse, quelque 500 salariés venus de la région. **Le coup d'envoi de la reconquête industrielle en territoire est donné.**



« On ne part pas de rien. » Frédéric Sanchez, le secrétaire général de la fédération CGT des métaux, est à Toulouse ce mardi. Il prend le micro face à des centaines de salariés, rassemblés devant les portes de l'usine Latécoère : « La sidérurgie, l'automobile, la navale, l'aéronautique... Ces industries sont structurantes pour l'économie ; notamment en Midi-Pyrénées. Elles portent aussi beaucoup d'emplois, produisent de la valeur que les salariés créent par leur travail. Alors que les filières se portent bien, au point

d'avoir besoin d'être soutenues, la désindustrialisation du pays avance. »

L'ECONOMIE TOURNE, MAIS ELLE TOURNE CONTRE LES SALARIES

La faute à qui ? Au patronat et à ses stratégies. Celle qui privilégie le cash, celle aussi qui vise la convention nationale collective de la métallurgie grâce aux dispositions offertes par la loi El Khomri : « Les négociations courent depuis janvier, précise Alain Hébert, l'animateur CGT de la Mécane Vallée, qui regroupe une trentaine de syndicats du secteur sur l'Aveyron, la Corrèze et le Lot. Les propositions patronales consistent en un retour en arrière de quarante ans ! Placer la reconquête industrielle au centre de nos priorités est pertinent, et cela pose plusieurs questions en lien avec l'attractivité des métiers, le rapport entre donneurs d'ordres et sous-traitants, la diversification des activités dans l'aéronautique, l'automobile ou l'agroalimentaire, très présent dans le Lot. »

PLUS DE 4 500 EMPLOIS TOUT DE SUITE, C'EST POSSIBLE

Les signaux d'alerte clignotent partout en effet. Latécoère annonce un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), Airbus la suppression de 1 300 postes. L'automobile n'est pas non plus épargnée : « La SAM Technologies, à Viviez, est sous le coup d'une procédure de sauvegarde depuis juin, précise David Gistau, le secrétaire de la CGT de l'Aveyron et l'un des 437 salariés en CDI de l'entreprise, spécialisée dans la fabrication de pièces automobiles. Chez Bosch, à Rodez, les 2 500 salariés s'inquiètent des annonces gouvernementales sur le diesel.

Assez d'entendre parler de l'industrie uniquement par l'affichage des milliards engrangés et distribués !

Après avoir été ignorées, les propositions de la CGT sont à nouveau au centre du débat et tout le monde les entend. »

UNE FORCE DE PROPOSITION DE MOINS EN MOINS CONTESTEE

Le rendez-vous toulousain a servi de caisse de résonance. « C'était une bonne journée, conclut Lionel Pastre, le secrétaire du comité CGT Midi-Pyrénées. Aussi un bon levier pour la suite du processus, afin d'établir un état des lieux par bassin d'emploi et un plan de travail par département. Nos objectifs ? Défendre l'existant et l'attractivité de nos territoires, travailler pour l'avenir de l'industrie. »

L'événement a également abouti à l'ouverture de portes jusqu'alors fermées ; celles de la représentation régionale de l'UIMM et de la région Occitanie par exemple. À la clé ? Deux engagements du patronat en faveur d'états généraux de l'industrie qui seraient organisés annuellement, et de rencontres bilatérales pour la négociation de la convention collective. À l'offensive.

UNE JOURNEE, DES LUTTES

« Notre point commun ? C'est l'argent qui gère tout. »

Voilà comment Christophe Brunet, le secrétaire du syndicat CGT du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de Haute-Garonne, motive la jonction opérée le 6 décembre à Toulouse entre les métallos et les pompiers des régions Occitanie et Nouvelle-Aquitaine. Tandis que les premiers défendent l'avenir d'une industrie qui représente 213 000 emplois salariés sur la région, les seconds dénoncent une austérité et une répression

jamais

connues.

Le personnel de la clinique de l'Ormeau à Tarbes (Hautes-Pyrénées), en grève depuis un mois, est également présent ce jour-là. Les uns prennent la parole devant Latécoère (usine aéronautique), tandis que les autres font irruption dans les locaux de la Fédération de l'hospitalisation privée (FHP).

« La situation est alarmante dans beaucoup de secteurs, témoigne Athéna Lartigue pour la CGT haut-garonnaise. La CGT, dans ce contexte, fait office de dernier bastion pour donner de l'espoir et dessiner des perspectives à tous les salariés. Le temps presse pour amalgamer et faire converger les forces. C'est important, pour riposter à la criminalisation de l'activité syndicale et porter nos revendications. »

Sur le site NVO.

Mis à jour le 16.01.2017 à 10h30 | Publié par Carmen Ahumada

AVANTAGES EN NATURE EN 2017

COTISATIONS SOCIALES Les avantages en nature s'ajoutent à la rémunération en espèces du salarié et sont soumis à cotisations. Certains d'entre-eux, notamment s'ils évitent une dépense de nourriture ou de logement, sont évalués forfaitairement. Au 1er janvier 2017, les différents

montants forfaitaires applicables à l'évaluation de ces avantages ont été revalorisés.

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit ou met à la disposition de ses salariés des biens ou des services, correspondant à des besoins personnels, gratuitement ou à un prix modique (par exemple : nourriture, logement, véhicule, vêtements, réduction de prix sur les biens et les



services produits par l'entreprise). Ils constituent des éléments de la rémunération. Ils doivent être ajoutés à la rémunération en espèces et sont soumis à cotisations.

AVANTAGES EVALUES FORFAITAIEMENT

Les avantages en nature font l'objet d'une évaluation pour leur valeur réelle. Mais pour certains d'entre eux, ils sont évalués forfaitairement. Depuis le 1^{er} janvier 2017, les différents montants forfaitaires applicables à l'évaluation des avantages en nature ont été revalorisés. Ces montants forfaitaires constituent des évaluations minimales susceptibles d'être remplacées par des montants supérieurs résultant soit d'un accord entre le salarié et l'employeur, soit d'une convention collective ou un accord applicable à l'activité professionnelle considérée.

Il y a **avantage en nature nourriture** dès lors que le salarié est nourri gratuitement ou pour un prix modique par l'employeur. Sauf en cas de déplacement professionnel, l'avantage en nature nourriture est évalué, de manière forfaitaire, à 9,50 € par jour ou 4,75 € pour un seul repas pour l'année 2017, quel que soit le montant de la rémunération du salarié. Dans les hôtels, cafés et restaurant, il est de 7,08 € par jour et de 3,54 € pour un repas.

Lorsque l'employeur fournit un **logement**, cet avantage est déterminé sur la base d'un **forfait mensuel** établi en fonction du nombre de pièces et du niveau de rémunération du salarié, fixé par référence au plafond mensuel de la sécurité sociale (voir Tableau ci-dessus). Pour les salariés logés par nécessité absolue de service (c'est-à-dire ceux ne pouvant accomplir leur service sans être logés dans les locaux où ils exercent leurs fonctions (gardiennage, personnel de sécurité...), la valeur forfaitaire de l'avantage nature logement subit un abattement pour sujétion de 30 %.

Valeur mensuelle de l'avantage en nature logement en 2017		
Seuil de rémunération par rapport au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)	Le logement comporte une seule pièce	Le logement comporte plusieurs pièces principales (1)
Inférieur à 0,5 PMSS (1 634,50 €)	68,50 €	36,60 €
Égal ou supérieur à 0,5 PMSS (1 634,50 €) et inférieur à 0,6 PMSS (1961,39 €)	80,00 €	51,40 €
Égal ou supérieur à 0,6 PMSS (1961,39 €) et inférieur à 0,7 PMSS (2288,29 €)	91,30 €	68,50 €
Égal ou supérieur à 0,7 PMSS (2288,29 €) et inférieur à 0,9 PMSS (2942,09 €)	102,60 €	85,50 €
Égal ou supérieur à 0,9 PMSS (2942,09 €) et inférieur à 1,1 PMSS (3595,89 €)	125,60 €	108,40 €
Égal ou supérieur à 1,1 PMSS (3595,89 €) et inférieur à 1,3 PMSS (4249,69 €)	148,40 €	131,10€
Égal ou supérieur à 1,3 PMSS (4249,69 €) et inférieur à 1,5 PMSS (4903,49 €)	171,20 €	159,70 €
Égal ou supérieur à 1,5 PMSS (4903,49 €)	194,00 €	182,60 €

(1) Pour déterminer le montant de l'avantage en nature, il faut multiplier les montants indiqués par le nombre de pièces principales.

Sur l'avantage en nature véhicule, voir *Véhicule dont l'employeur est propriétaire* et *Véhicule en location avec ou sans option d'achat* sur le site de [l'Urssaf](#).

LOI TRAVAIL : NOTRE SERIE

Depuis fin août 2016, la NVO, sur son site, vous fait l'analyse détaillée de cette loi, pour vous donner des arguments, pour continuer à mobiliser les salariés, afin qu'elle ne rentre pas dans l'entreprise.

Sur le site NVO.

Mis à jour le 11.01.2017 à 10h00 | Publié par Aude Le Mire

LA NEGOCIATION SANS DELEGUES SYNDICAUX

LOI TRAVAIL Les syndicats ont une vocation naturelle à mener les négociations collectives. Plutôt que de favoriser leur implantation dans l'entreprise, y compris de petite taille, le législateur continue de faciliter les modes de négociation dérogatoires, avec des élus ou des salariés mandatés.



La négociation collective en l'absence de délégués syndicaux a été graduellement facilitée. Après les aménagements de la loi du 17 août 2015, dite « Rebsamen », la loi « travail » apporte sa contribution en faisant sauter deux verrous supplémentaires. Rapide synthèse.

ÉLUS MANDATES PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE

Depuis la loi du 17 août 2015, la négociation avec des élus mandatés, titulaires comme suppléants, est possible dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, quelle que soit leur taille.

Les membres du CE, de la DUP ou à défaut les délégués du personnel mandatés peuvent négocier sur tous les thèmes, sans limitation. L'accord signé par un élu mandaté est valable dès lors qu'il a été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ([art. L. 2232-21-1 du Code du travail](#)).

ÉLUS NON MANDATES : LA COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE PERD SON ROLE

À défaut d'élus mandatés, les négociations peuvent avoir lieu avec des élus non mandatés, dans toutes les entreprises, quel qu'en soit l'effectif, mais uniquement sur des thèmes portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ([art. L. 2232-22 nouveau du Code du travail](#)).

Avant la loi « travail », ces accords étaient soumis à deux conditions :

- être signés par les élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- avoir été approuvés par la commission paritaire de branche (CPB) chargée de contrôler le respect des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles existantes (ancien art. L. 2232-22 du Code du travail).

La loi du 8 août 2016 a supprimé cette deuxième condition. La CPB se contentera d'avoir communication de l'accord, sans même que ce soit un préalable nécessaire à son dépôt ([Art. 18– IV de la loi 2016-1088 du 8 août 2016](#)). Une façon d'éloigner plus encore les syndicats de l'élaboration de règles conventionnelles.

SALARIES MANDATES : THEMES DE NEGOCIATION ILLIMITES

Pour rappel :

- ce mode de négociation est possible quand aucun élu ne souhaite négocier, ou quand un PV atteste de l'absence d'élu, ou quand l'entreprise compte moins de 11 salariés ;
- l'accord est valable lorsqu'il est signé par un ou plusieurs salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ([art. L. 2232-27 du Code du travail](#)).

Les accords négociés et conclus avec des salariés mandatés étaient autrefois limités aux mesures dont la mise en œuvre était subordonnée, par la loi, à la conclusion d'un accord collectif. Ils peuvent désormais porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement ([art. L. 2232-24-1 nouveau du Code du travail](#)).

PRECISIONS SUR LA CONSULTATION DES SALARIES

Comme nous l'avons vu, un accord négocié et signé par un élu mandaté ou un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés. Le décret annoncé par la loi Rebsamen, destiné à préciser les modalités de cette consultation, n'est jamais paru. C'est finalement le [décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016](#) qui remplit cet office. Le texte indique que :

- la consultation doit avoir lieu dans les deux mois suivant la signature de l'accord ; l'employeur consulte au préalable les représentants du personnel sur les modalités de la consultation, et en informe les salariés par tout moyen au moins 15 jours avant le vote. S'il y a des désaccords sur les modalités ainsi retenues, le tribunal d'instance est saisi et statue en référé ([art. D. 2232-8 et D. 2232-9 nouveaux du Code du travail](#)).
- la consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique ;
- l'organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- le PV est rendu public dans l'entreprise par tout moyen et doit être annexé à l'accord lors de son dépôt ; il est également communiqué à l'organisation syndicale mandante ([art. D. 2232-2 nouveau du Code du travail](#)).

Sur le site NVO.

Mis à jour le 13.01.2017 à 10h30 | Publié par Laurent Milet

MAUVAIS EQUILIBRE



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES Depuis le 1er janvier 2017, les listes de candidats aux élections dans l'entreprise doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes doivent comporter alternativement un candidat de chaque sexe. Une fausse bonne idée qui produira des effets pervers.

Le Code du travail ne comportait pas jusqu'alors d'obligation sur l'égalité des sexes dans les candidatures. L'article L. 2324-6 déclarait timidement : « Lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, les organisations syndicales intéressées examinent les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures ».

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social a entendu mettre en place une représentation équilibrée entre hommes et femmes lors de la composition des listes de candidats. Cette nouvelle obligation concerne l'ensemble des élections (comité d'entreprise, délégation unique, regroupement des institutions). Elle est applicable depuis le 1^{er} janvier 2017 à tout engagement d'un processus électoral qui débute par la convocation des syndicats intéressés à la négociation du protocole préélectoral.

En pratique, cette disposition, censée aller dans le sens de l'égalité hommes/femmes, va souvent conduire à de très grandes difficultés de constitution de listes pour les organisations syndicales, qui ont déjà beaucoup de mal à trouver des candidates et des candidats. Elle peut même inciter les organisations syndicales à accepter la délégation unique du personnel ou un accord sur un regroupement des institutions car il n'y aura alors plus qu'une seule liste à constituer. Un risque de fragilisation de la présence syndicale s'en ressentira, sans pour autant répondre au problème de fond que constituent les raisons d'une moindre implication des femmes dans les institutions représentatives du personnel.

LA CONSTITUTION DES LISTES EN PRATIQUE

Selon l'article [L. 2324-22-1](#) du Code du travail, pour chaque collège électoral, les listes comportant plusieurs candidats doivent être composées alternativement d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Si ce calcul n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à un arrondi arithmétique comme suit :

- arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

Exemple : si l'effectif de l'entreprise est de 58 salariés avec 18 femmes et 40 hommes, il y a 3 candidats titulaires et 3 candidats suppléants à élire au comité d'entreprise.

Le nombre de femmes devant figurer sur chaque liste est de : $3 \times 18/58 = 0,93$ arrondi à 1 titulaire et 1 suppléant.

Le nombre d'hommes devant figurer sur chaque liste est de : $3 \times 40/58 = 2,06$ arrondi à 2 titulaires et 2 suppléants.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste doit comprendre indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Ainsi, dans notre exemple, pour les 3 sièges de titulaire à pourvoir, la composition alternative de la liste devra être la suivante :

- soit une femme tête de liste puis deux hommes ;
- soit un homme tête de liste, puis une femme puis un homme.

L'accord préélectoral doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

DES SANCTIONS DISPROPORTIONNEES

S'il est saisi après les élections, le juge pourra annuler l'élection des candidats élus en surnombre s'il constate que les prescriptions relatives au nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats n'ont pas été respectées.

Concrètement, le juge doit annuler l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats (art. [L. 2324-23](#) du Code du travail).

Si c'est la **composition alternée** des listes de candidats qui n'est pas respectée, l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas cette prescription est annulée.

PAS D'ELECTION PARTIELLE

L'article [L. 2324-10](#) du Code du travail envisage l'éventualité d'élections partielles au cas de diminution importante du nombre des élus, ce qui peut se produire par suite de départs de l'entreprise ou de démissions du mandat successifs, ou encore par suite de restructurations avec déplacements de personnels. Par exemple, l'élection partielle s'impose :

- lorsqu'un collège *n'est plus* représenté (ce qui suppose qu'il l'était jusqu'alors) ;
- ou lorsque le nombre des titulaires est *réduit* de moitié ou plus (ce qui suppose qu'il était complet à l'origine).

Mais même si l'une ou l'autre de ces conditions est remplie, le même article [L. 2324-10](#) précise désormais que des élections partielles n'ont pas à être organisées par l'employeur si la vacance des sièges résulte de l'annulation de l'élection de membres du comité suite au non-respect par une liste de candidats élus des prescriptions relatives au nombre d'hommes et de femmes à présenter sur les listes de candidats ou de celles relatives à la composition alternée des listes de candidats. Il est inadmissible de permettre ainsi aux employeurs de priver les salariés, peu après l'élection et pour la durée du mandat, d'une représentation effective dans leur entreprise et des candidats de leur choix.

En revanche et à notre avis, la représentativité acquise lors du premier tour des élections n'est pas remise en cause par l'annulation de l'élection des candidats concernés car la représentativité est acquise pour toute la durée du cycle électoral (Cass. soc. 7 déc. 2016, n° [15-26855](#)).

Sur les élections dans l'entreprise voir :

- M. Cohen et L. Milet, [Le droit des comités d'entreprise](#), 12^e éd., 2016 Lextenso éditions.
- [Le guide des délégués du personnel et du droit syndical](#), VO éditions 2016.