

CGT-CCI'NEWS

Octobre 2024

n°7



Chaise musicale au bureau du CSE...

Pour booster son efficacité,
le bureau du CSE se réorganise :
le trésorier devient secrétaire adjoint
et la secrétaire adjointe devient trésorière.

...Contrat rompu avec le prestataire communication du CSE

Nous dénonçons depuis décembre 2022
le prestataire communication du CSE.
Il travaillait dans l'ombre sur des sujets que
nous ne connaissons pas, grassement payé par le CSE
sur des factures qui faisaient apparaître un numéro
de SIRET inactif... Ce prestataire n'est ENFIN plus le
prestataire du CSE. Il n'a pas pu fournir les documents
administratifs URSSAF demandés... Le prestataire
avait recréé une activité juste pour travailler avec le
CSE. Abus de confiance ?

Chèques cadeaux



150€ directement livrés dans la boîte
aux lettres en carte cadeau Glady pour
Noël 2024. Les alternants seront bien
intégrés à la commande cette année,
comme c'est légalement obligatoire !

Seuls nos stagiaires sont encore laissés de côté...
alors que le code du travail est très clair sur le sujet !

Congés 2024.

Comme l'an dernier, 5 jours de CP seront reportables
sur le premier trimestre 2025 pour les salariés de
droit privé et pour les statutaires. Ce report comprend
les CP, les congés d'ancienneté et les congés de
fractionnement (pour les personnels de droit privé).



Les élus de la liste intersyndicale toujours sur la touche...



Une consultation libre a été engagée le 10 juillet
dernier par le CSE suite à l'enquête sociale du CSE à
laquelle vous avez été invité à participer courant
2023. L'objectif est de réaliser des préconisations à
l'employeur pour améliorer la situation générale.
L'avis devait être rapidement rédigé et tous les
membres du CSE devaient être informés du calendrier
de cette consultation. Nous avons finalement appris
que l'expertise n'avait pas démarré. Le premier rdv
est fixé à une date gardée secrète en octobre 2024.
L'ensemble des élus ne sont pas conviés... le bureau
(bien boosté) y sera avec seulement les membres
représentants du personnel de la CSSCT.

Aucun membre de la délégation intersyndicale ne
participera donc aux travaux de l'expertise ...

**Mais on ne lâche rien, on continue de travailler
pour vous, n'en déplaise à la majorité du CSE !**

Pas de consultation obligatoire en 2024.



Dans le cadre du CSE, certaines consultations sont
obligatoires et récurrentes dans le cadre d'un CSE.
Notre accord de fonctionnement prévoit les
réurrences suivantes, moins-disantes que ce que
prévoit le code du travail, mais c'est le syndicat
majoritaire CFDT qui a signé seul l'accord avec la
direction :

- Politique sociale : annuelle
- Situation économique et financière : bisannuelle
- Orientations stratégiques : triennales

Le CSE, créé en juin 2022, a lancé une consultation
sociale en 2023. Nous nous attendions donc à avoir
une consultation en 2024. Que nenni, l'employeur la
prévoit en 2025 sans que les élus de la majorité ne
s'en offusque. Nous interpellons la direction que le
non-respect de la consultation obligatoire... Elle s'en
lave les mains.

Les consultations sont des moments clés d'un CSE et
c'est un droit d'accès à des données trop souvent
occultées. Ne pas réclamer la consultation, c'est se
priver d'informations grandement utiles pour, ne
serait-ce qu'espérer, faire bouger les choses en CCI !

CGT-CCI'NEWS

Octobre 2024

n°7

Méli-mélo dans les alertes individuelles en santé/sécurité au travail : un an pour valider un PV puis une erreur sur la personne.



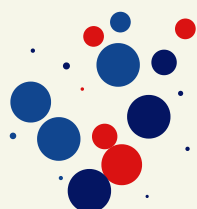
Un Procès Verbal de réunion de CSSCT exceptionnelle a mis un an avant d'être approuvé. Nous avons demandé la correction du premier jet tant il y avait de mensonges à l'intérieur. Cette réunion traitait d'une situation très inquiétante et ce document, traçant officiellement des échanges sur la situation individuelle, se devait de retracer une réalité. La réalité est enfin quasiment là. Il reste principalement dans cette nouvelle mouture des omissions ou des mensonges qui ne concernent pas la situation individuelle évoquée. Mais un an pour valider un PV ! Ce CSE dysfonctionne et n'est pas prêt de faire bouger les choses...

Une alerte a été faite à la direction de la CCIR sur une autre situation personnelle inquiétante. Au CSE, nous apprenons que le sujet a été traité en ILP. Tout va bien maintenant : la personne a démissionné ! **ERREUR : le cas individuel traité en ILP n'est pas le cas de la personne pour laquelle l'alerte avait été lancée.** Celle-ci n'était peut-être pas nominative mais elle était suffisamment bien caractérisée pour qu'aucune erreur ne puisse être faite... et pourtant ! Aucun membre de la CSSCT, à qui la direction avait transmis l'alerte, ne s'était rapproché de la collègue ayant initiée l'alerte. La situation inquiétante n'est donc toujours pas traitée !

Accès aux outils Outlook et VPN en cas d'arrêt maladie



La fermeture des accès aux outils professionnels en cas d'arrêt maladie de plus d'un mois sont prévus dans la nouvelle charte informatique. L'outil HR4You ne devrait pas être impacté par ce dispositif.



Télétravail



Après la pause, c'est la reprise des négociations en matière de télétravail.

Nous vous rappelons nos objectifs : plus de souplesse et plus de confiance, tout en conservant la relation avec la communauté de travail.

L'accord qui doit être proposé à la signature doit être un minimum national. Un accord régional ne pourra que le bonifier. L'accord ne doit pas mener à une situation temporaire sans télétravail pour tous !

Notre vigilance se porte notamment sur les indemnités, le cumul de différentes typologies de télétravail, la volumétrie possible du télétravail et l'annualisation du nombre de jours !

CCINergies 2024

Après réflexion, nous avons participé aux CCINergies 2024 pour plusieurs raisons :



- nous avons profité de l'évènement pour échanger sur le télétravail avec les présidents que nous avons croisés à l'évènement.
- nous devons y rencontrer le CODIR de CCI France. Cette rencontre n'a pas pu se faire mais sera reprogrammée.
- nous sommes allés à la rencontre du CSE Grand Est et nous avons eu un échange avec le personnel de la CCIR Grand Est.

Le format de cette année était plus interactif avec des ateliers en petit comité le premier jour. [Visionnez le replay en cliquant ICI !](#)

INRP

L'intersyndicale a débloqué la situation en acceptant que sa candidate soit secrétaire adjointe et non secrétaire.

Bravo à Patricia JARRAUD pour sa désignation !



CGT-CCI'NEWS

Octobre 2024

n°7



CANCER DU SALARIÉ – VOS DROITS – VOS OPTIONS

Nombre de salariés se trouvent confrontés à cette maladie au cours de leur carrière. Des questions se posent alors. Voici quelques informations utiles.

INFORMER VOTRE EMPLOYEUR ?

Aucune obligation de parler de sa maladie.

Rien ne vous oblige à informer l'employeur ou le médecin du travail de votre état de santé qui relève de votre vie privée. Si le médecin du travail est informé, il est tenu, de son côté, au secret professionnel.

Pas de discrimination !

L'article L 1132-1 du Code du travail prohibe toute discrimination, en particulier en raison de l'état de santé du salarié. L'employeur ne peut pas, par exemple, invoquer le manque de disponibilité du salarié malade. Il peut toutefois, sous certaines conditions, licencier le salarié si ses absences répétées ou son absence prolongée perturbent le fonctionnement **global** de l'entreprise.

AMENAGER VOTRE POSTE DE TRAVAIL

Le cancer impose parfois des traitements lourds et fatiguants qui peuvent vous conduire à demander des aménagements ou à vous arrêter provisoirement de travailler.

Rendez-vous médicaux pour le salarié en poste (article L 1226-5 du code du travail)

Tout salarié atteint d'une maladie grave bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.

Recourir au temps partiel thérapeutique (article L 323-3 et R 323-3 du code de la Sécurité Sociale)

- Permet au salarié atteint d'une maladie grave ou chronique d'occuper son emploi (ou à défaut un emploi similaire) à temps partiel, de façon temporaire.
- Mise en place par le médecin-conseil de la CPAM sur prescription du médecin traitant.
- Obligation pour l'employeur de réintégrer le salarié dans son précédent emploi aménagé ou, à défaut, dans un emploi similaire, avec l'aide si nécessaire du médecin du travail. Refus possible pour un motif légitime en lien avec le fonctionnement ou l'intérêt de l'entreprise.
- Rémunération : salaire à temps partiel + indemnités journalières SS dans la limite de la perte de gain résultant du passage à temps partiel.

Suspension du contrat de travail

- Arrêt de travail prescrit par le médecin traitant.
- Le salarié peut bénéficier d'indemnités journalières de la SS + un éventuel complément de salaire.
- La prévoyance sera sollicitée pour compléter les IJ.

Reprise du travail

- Solliciter le médecin du travail pour une visite de pré-reprise.
- Organiser sa reprise en lien avec les services RH
- La prévoyance propose un accompagnement à la reprise du travail suite à un arrêt de plus de 2 mois.

Pour certains postes, l'employeur peut proposer le recours au télétravail ou des horaires aménagés.

CGT-CCI'NEWS

Octobre 2024

n°7

Octobre Rose

Les aménagements préconisés par la médecine du travail DOIVENT être mis en œuvre par l'employeur.

ET EN CAS DE SORTIE DES EFFECTIFS ?

Si la maladie est détectée pendant un process de licenciement ou pendant la période de chômage qui suit, le salarié ne perd pas son droit à la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance. L'attestation pôle emploi, en cas d'arrêt maladie, sera remplacée par l'attestation des IJ de la Sécurité Sociale.

En savoir plus :

[Site Ameli de la Sécurité Sociale](#)

[Association Entreprise & Cancer](#)

[Fiche : maintien dans l'emploi pendant et après un cancer](#)



LE SAVIEZ-VOUS ? CHÔMAGE

Par décret n° 2024-853 du 30 juillet 2024 relatif au régime d'assurance chômage, les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisations et de contributions du régime d'assurance chômage ont été **prolongées jusqu'au 31 octobre 2024**.

Les règles actuelles d'assurance chômage sont fixées par le décret modifié du 26 juillet 2019.

Pour ouvrir un nouveau droit au chômage, il faudra donc toujours avoir travaillé au minimum 6 mois sur les 24 derniers mois pour les allocataires de moins de 53 ans ou sur les 36 derniers mois au-delà de cet âge.

La durée d'indemnisation chômage, quant à elle, ne pourra pas dépasser :

- 18 mois, soit 548 jours calendaires, pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 53 ans à la fin du contrat de travail ;
- 22,5 mois, soit 685 jours calendaires, pour les allocataires âgés de 53 à 54 ans ;
- 27 mois, soit 822 jours calendaires, pour les inscrits à France Travail âgés de 55 ans ou plus.

RISQUE ROUTIER

**Quoi qu'en
dise
votre client,
cette réunion
n'est pas
une question
de vie
ou de mort.**

En augmentant sa vitesse de 10 km/h sur un trajet de 30 kilomètres, on ne gagne en moyenne que 30 secondes. Cela vaut-il vraiment la peine de prendre des risques ?

**SÉCURITÉ
ROUTIÈRE VIVRE
ENSEMBLE**

AGENDA



En local :

- 16 octobre : on vient à votre rencontre à la CCI Ardèche (site d'Aubenas et [visio](#))

Au niveau régional :

- CSE le 3 octobre
- On cherche les dates de négociation promises par l'employeur...

Au niveau national :

- 10 octobre : négociations télétravail
- 23 octobre : NAO 2025



CGT-CCI'NEWS

Octobre 2024

n°7

NOTRE MISSION

1. Défendre vos droits et vos intérêts.
2. Vous accompagner lors de vos difficultés face à l'employeur
3. Lutter contre les inégalités de traitement.
4. Participer à la vie et aux mutations des CCI pour qu'elle prenne en compte vos emplois, vos besoins, vos idées et pourquoi pas vos envies !

NOTRE VISION

Etre présent à vos côtés pour porter votre parole auprès de la direction dans nos échanges, au CSE et lors de nos négociations.

La richesse des CCI se trouve dans ses salariés. L'avenir doit s'envisager avec le maintien des emplois de ceux-ci.

NOTRE MODE DE FONCTIONNEMENT

1. Disponibilité / Accessibilité pour vous
=> Téléphone, mail, visio, rdv...
2. Ecoute => On souhaite défendre ce qui vous est cher !
3. Travail d'équipe => On est plus fort à plusieurs (y compris en intersyndical).
4. Valeurs humaines => Respect de tous et lutte contre les discriminations.



ARIZA David - CCIT Grenoble
06 30 47 67 27

CELLE Marion - CCIT Lyon Métropole
06 35 12 69 17

JARRAUD Patricia - CCIR
06 07 06 66 31

TAVERNIER Julien - CCIT Ain
06 37 17 54 82

Et vos représentants syndicaux :
Frédéric MOREAU - CCIT Grenoble
Vincent PAGES - CCIT Drôme

N'hésitez pas à visiter notre page sur l'intranet, vous pourrez également prendre rdv en visio directement avec nous !



<https://auvergnerhonealpesccifr.sharepoint.com/sites/IntranetARACSE/SitePages/Communication-CGT.aspx>



“
100 % à vos
côtés
”