

6 juin 2004

SOMMAIRE

Prime de vacances

Formation continue

Complémentaire santé

Job d'été, jeune de 14-18 ans



14-18 ans: comment aborder un premier emploi?

Entre 14 et 18 ans, les jeunes veulent profiter des vacances pour gagner un peu d'argent ou mettre un pied dans l'entreprise.

Un premier job offre tous ces avantages, à condition que le jeune salarié connaisse ses droits.

La Cfdt, vous les fait connaître afin que ce premier emploi soit une bonne expérience.

Elargir ses compétences par la formation continue.

Favoriser la formation « tout au long de la vie » pour que les salariés puissent s'adapter aux nouvelles techniques, mais aussi pour qu'ils anticipent mieux les nécessaires changements dans leur vie professionnelle, tel est l'esprit de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, qui a été votée le 7 avril 2004.

Tous les avantages du « DIF » page 4

PRIME DE VACANCES, une mesure signée par la Cfdt dans le cadre des nouveaux accords CSF.

Les nouveaux accords prévoient une prime de vacances pour tous, dès juin 2004, de façon progressive afin d'atteindre un demi-mois de salaire à terme.

Les ex-périmètres AMIDIS et CATTEAU ne bénéficiaient pas de cette mesure.

Le montant minimum qui sera perçu par un salarié à plein temps sera de 100€.

La prime est calculée au prorata du temps de travail.





Une prime de vacances sera octroyée à chaque salarié CSF dès juin 2004.

Cette prime sera versée en juin de chaque année.

Celle-ci sera augmentée chaque année afin d'obtenir 1/2 mois de salaire d'ici juin 2006 pour les salariés comptant 10 ans d'ancienneté et en 2007 pour les salariés comptant 3 ans d'ancienneté.

⇒ Le dispositif de la prime de vacances est issue du statut collectif signé en janvier 2004 par la CFDT.

1 nota: les salariés percevant déjà une prime de vacances en 2003 continueront de toucher au minimum le même montant de prime que l'année précédente.

Celle-ci sera progressive jusqu'à atteindre un 1/2 mois de salaire.

Exemples: les salariés de l'ex-périmètre CMSSE touchaient déjà un 1/2 mois de salaire, à fin juin 2004, ils toucheront le même montant. , il en va de même pour l'ex-périmètre CMUC, qui toucheront la même chose que l'année précédente.

La prime de vacances est soumise au temps de présence dans l'établissement. Toute absence sera déductible de cette prime, sauf pour les absences liés à la maternité, congés payés, congés familiaux, accidents du travail, formation, maladie professionnelle, etc...

Les salariés ayant bénéficié en 2003 de l'une des primes visées ci-dessus sont garanties pendant la période de mise en place de la progressivité, et au plus tard, jusqu'en 2007, de bénéficier du plus favorable.

Pour les agents de maîtrise et cadres, quelle que soit l'ancienneté, le montant de la prime sera le suivant:

↳ 100€ en 2004, 180€ en 2005 et 250€ en 2006

Exemple d'obtention de la prime pour un employé à temps plein issu de l'ex-périmètre AMIDIS et percevant environ 850 € de salaires nets mensuels

-3ans d'ancienneté 100€ maxi, + 3 ans 106,25€, + 10 ans 212,50€ pour l'année 2004

-3 ans d'ancienneté 100€, + 3 ans 212,50€, + 10 ans 318,75€ pour l'année 2005

+ 3 ans 318,75€, + 10 ans 425,00€ pour l'année 2006

Les obligations de l'employeur.

La courte durée de la période de travail ne dispense pas l'employeur de ces obligations légale:

- ☞ La déclaration préalable à l'embauche auprès de l'inspecteur du travail
- ☞ Signature du contrat de travail au préalable, Ce dernier doit comporter des mentions obligatoires, comme la durée du travail, la qualification, la durée de la période d'essai, le poste de travail occupé, le montant de la rémunération, la convention collective applicable.
- ☞ Une visite médicale d'embauche, doit être effectuée avant l'entrée dans l'entreprise afin de vérifier que le jeune est médicalement apte à tenir l'emploi auquel il va être affecté.

Avant 16 ans: travaux légers uniquement

Entre 14 et 16 ans: les jeunes ne peuvent travailler que la moitié de leur congé scolaire.

Les travaux doivent être légers.

Les parents doivent donner leur accord exprès à l'employeur.

Le temps de repos quotidien est au minimum de quatorze heures consécutives pour sept heures de travail maximum.

Le travail entre 20 heures et 6 heures est interdit.

Le salaire doit être remis aux parents ou aux jeunes en leur présence

Durée du travail.

☞ Le temps de travail est limité à 35 heures par semaine ou sept heures par jour.

Au-delà des dérogations ne sont recevables qu'après autorisation de l'inspecteur du travail et avis conforme du médecin du travail.

☞ Ils ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires.

☞ Une pause de trente minutes doit leur être accordée au bout de quatre heures de travail continu.

☞ Le travail de nuit entre 21 h et 6 h est interdit pour les jobs d'été.

☞ Le repos hebdomadaire de deux jours doit être respecté. IL peut s'agir du samedi et dimanche ou du dimanche et lundi.

☞ La rémunération des jeunes ne peut être inférieure au SMIC diminuée d'un abattement maximal de 20% avant 17 ans et de 10% entre 17 et 18 ans.

☞ Les jeunes bénéficient des mêmes avantages que les autres salariés de l'entreprise.





La loi sur « la formation professionnelle tout au long de la vie » donne des droits nouveaux aux salariés, notamment un droit individuel à la formation, car s'adapter à l'emploi devient la priorité.

De nouvelles mesures font leur apparition. La mesure phare de la nouvelle loi, est l'instauration d'un droit individuel à la formation (DIF) pour tout salarié, quelle que soit la taille de son entreprise.

Ce droit permet d'acquérir, année après année, un crédit d'heures de formation. Chaque année travaillée produit 20 heures de formation, à utiliser ou à cumuler pendant six ans pour atteindre 120 heures. La loi commencera à trouver une application concrète dès 2005/2006, pour les formations les plus courtes.



Le DIF est ouvert aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) présents depuis au moins un an dans l'entreprise et aux salariés en contrat à durée déterminée (CDD) à partir du quatrième mois du contrat. En cas de temps partiel, le nombre d'heures de formation est calculé au prorata du temps de travail. C'est vous qui prenez l'initiative d'utiliser votre DIF, mais vous devez obtenir l'accord écrit de votre employeur, notamment pour déterminer le contenu de la formation: perfectionnement, acquisition de nouvelles compétences, préparation à un diplôme, à un certificat de qualification professionnelle, etc...

Un intérêt partagé.

Votre employeur dispose d'un mois pour vous répondre. L'absence de réponse équivaut à un accord. Votre employeur a en effet son mot à dire, car c'est lui qui prend en charge vos frais de formation ainsi que les éventuels frais de transport, repas et hébergement qui s'y rattachent. En revanche, le DIF étant individuel, il se déroule en principe hors du temps de travail, sauf précision contraire d'un accord de branche professionnel ou de votre entreprise. Si vous suivez votre formation pendant le temps de travail, votre rémunération est maintenue. Si vous la suivez en dehors du temps de travail, votre entreprise vous verse alors une allocation de formation égale à 50% de votre salaire net de référence. Ainsi, les cours du soir, qui n'entraient généralement pas dans le cadre de la contribution de l'entreprise, pourront désormais donner lieu à une rémunération.

Encore faut-il que votre employeur trouve son compte dans la formation suivie. Combinant intérêt individuel et intérêt de l'entreprise, ce DIF ne pourra être mis en œuvre que s'il y a compromis entre les deux. C'est pourquoi on parle de « codécision ». Cependant, si, au bout de deux ans, le désaccord persiste sur le choix de la formation à suivre, vous devenez prioritaire pour une prise en charge de votre projet de formation par le biais du congé individuel de formation (CIF).

Complémentaire santé (mutuelle) et prévoyance

Quel est l'intérêt d'une mutuelle collective et obligatoire?

Cela permet que tous les salariés puissent bénéficier d'une complémentaire santé à des prix intéressants, qu'il y ait une participation de l'employeur à la prise en charge de la mutuelle.

Obligatoire pour tous, afin de pouvoir bénéficier de meilleurs tarifs, de meilleurs garantis et une exonération de charge.

La sécurité sociale dé-rembourse de plus en plus., Les mutuelles sont de plus en plus cher.

Les jeunes ne pensent pas à s'assurer par manque de moyen financier.

Seule une mutuelle collective et obligatoire compensera toutes ces lacunes du remboursement des dépenses de santé.

Quels sont les points incontournables pour la CFDT en terme de négociation de complémentaire santé?

Nous voulons qu'un consultant extérieur (actuaire) soit désigné afin de nous aider dans l'élaboration du cahier des charges, gérer les appels d'offres auprès des organismes retenus, qu'ils nous fassent une synthèse des réponses et qu'ils assistent à la commission de suivi.

- ↳ Nous voulons un tarif forfaitaire sans distinction,
- ↳ une commission de suivie qui soit constituée de façon paritaire,
- ↳ une prise en charge du ticket modérateur pour tous les organismes, labo, pharmacie, hôpital, etc..
- ↳ 3 types de propositions en termes de prix et de garantie
- ↳ la création d'une commission d'aide sociale à la prévoyance
- ↳ une prise en charge par l'employeur à hauteur de 60% de la mutuelle.

Quels sont les organismes retenus pour l'appel d'offre?

- ↳ Mutualité Française
- ↳ RDG
- ↳ IONIS
- ↳ AG2R
- ↳ UNIPE/ABGIS
- ↳ MEDERIC
- ↳ CAPAVES
- ↳ MACIF



La complémentaire santé sera mise en place au plus tard le 1er janvier 2005.

Les appels d'offre seront étudiée en septembre 2004

Un questionnaire santé sera envoyé à 7700 salariés afin de nous aider pour la prise en compte de leur souhait, alors si vous recevez ce questionnaire, répondez avant la date butoir indiquée dessus.

