

# News Letter

Le bulletin d'information privilégié pour celles et ceux qui partagent notre approche du dialogue social

## DANS CE NUMÉRO

**QUEL RÔLE DE L'ENCADREMENT DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ?**

**PLAN D'ÉPARGNE SALARIAL, UN LEVIER DE DÉFISCALISATION ?**

**DU COTÉ DROIT DE CHEZ SAM : RUPTURE DE CONTRAT, DURÉE DU TRAVAIL, SANTÉ SÉCURITÉ ET ACCIDENT EN TÉLÉTRAVAIL.**

**LES VALEURS & LES PERSONNES QUI ANIMENT LA CFE-CGC : JEAN-MARIE BERTHO, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE.**

**QUOI DE NEUF DANS LE DIALOGUE SOCIAL A NAVAL GROUP : REPRISE DES NÉGOCIATIONS, EFFET SERINGUE ET RVI**



## Quel rôle de l'encadrement dans la transition écologique ?

Madeleine Gilbert, secrétaire nationale de la **CFE-CGC** sur le développement durable, rappelle que dans un monde confronté à des **défis environnementaux** majeurs, la transition écologique est devenue une priorité incontournable pour les entreprises. Face à ce constat il est nécessaire de repenser nos modes de production et de consommation. Dans ce contexte, le rôle de l'encadrement est plus que jamais crucial. En effet, ce sont les cadres qui ont la **responsabilité de conduire le changement** et de soutenir les stratégies vers des pratiques durables et respectueuses de l'environnement.

A travers leurs décisions, la mise en place de nouveaux process ou leurs expertises, ils ont la capacité de promouvoir le développement durable, lancer des initiatives écologiques et identifier les opportunités d'amélioration. L'encadrement est le **relais indispensable pour diffuser une culture d'entreprise** axée sur la durabilité et intégrer les enjeux environnementaux dans les pratiques quotidiennes et ainsi **susciter l'adhésion des salariés**.

Les entreprises qui intègrent des pratiques durables dans leur stratégie bénéficient d'un **avantage concurrentiel**. Les cadres, **et les techniciens experts** jouent un rôle clé dans la création de cette valeur ajoutée. En alignant les objectifs environnementaux et technologiques avec les objectifs financiers de l'entreprise garantissant la **pérennité des activités**. Ces acteurs peuvent contribuer à **influer sur les modèles d'entreprises** à travers une réorientation vers des modèles économiques plus durables et résilients.

Les **cadres, l'encadrement et les techniciens** ont donc vocation à être des acteurs clés de la transition écologique. Leur engagement et leur leadership sont indispensables pour faire face aux défis actuels et **construire un avenir plus durable** pour les futures générations. La **CFE-CGC** est la **seule organisation syndicale à s'engager sur les sujets RSE** au niveau national.

## Plan d'épargne salarial, un levier de défiscalisation ?

Les dispositifs d'épargne salariale vous permettent d'épargner avec l'aide de l'entreprise, pour réaliser vos projets et préparer votre retraite avec une fiscalité privilégiée (à l'entrée ou la sortie). La **CFE-CGC est la seule organisation syndicale à promouvoir ce dispositif** et ainsi vous permettre d'améliorer votre **pouvoir d'achat futur** et vous **constituer du patrimoine**. Afin de profiter au mieux des avantages, il est important de prendre en compte la fiscalité appliquée. On parle de **fiscalité à l'entrée (versement) ou à la sortie (déblocage)** Si vous décidez de placer votre intéressement et/ou votre participation sur votre plan d'épargne salariale, ces sommes sont **exonérées d'impôt sur le revenu (IR)**. C'est également le cas de l'éventuel abondement versé par votre employeur. Les versements sur votre Plan d'épargne Retraite sont **déductibles de votre assiette fiscale** dans la limite de **10% du revenu fiscal de l'année N-1** et dans la limite de **10% du plafond annuel de la sécurité sociale** (PASS en 2024 est de 46368 €). Selon votre tranche marginale d'imposition (ex 30%) en versant 1000 ou 5000 euros, cela vous fera une **économie de 300 ou 1500 €**. Si vous n'avez pas utilisé votre plafond de déduction pour l'IR de 2023, vous pouvez l'utiliser pour **augmenter votre plafond de déduction pour l'IR de 2024, 2025 ou 2026**.

NB : Les personnes non soumises à l'IR peuvent aussi effectuer des versements volontaires non déductibles du coup. À la sortie, elles ne seront taxées que sur les éventuelles plus values réalisées (prélèvements sociaux de 17,2 %).

## Du côté (droit) de chez

S A M

### Quelques évolutions jurisprudentielles pouvant vous intéresser



**Rupture de Contrat** : Dans un arrêt d'espèce, la Cour de cassation juge que les **difficultés relationnelles et de communication persistantes** causant des dysfonctionnements professionnels et générant un climat de tension permanente ne constituent pas un motif disciplinaire de licenciement. Le licenciement repose en effet sur une mésentente non fautive (Cass. soc. 12-6-2024 n° 22-12.416)

**Durée de travail** : le salarié, qui a été soumis à tort à un forfait annuel en jours, peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre. Le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne peut pas tenir lieu de règlement des heures supplémentaires (Cass. soc. 4-9-2024 n° 23-10.710). Rappelons que la **CFE-CGC** revendique la mise en place du **forfait heures** pour les cadres en cours d'acquisition d'autonomie ou selon l'emploi concerné.

**Santé, Sécurité au Travail** : La seule **absence de remise par l'employeur des attestations d'exposition** aux produits chimiques cancérigènes et à l'amiante au salarié n'entraîne pas un préjudice pour ce dernier ouvrant droit à une indemnisation automatique. (Cass. Soc., 4 septembre 2024, n°22-20197)

**Télétravail** : Une salariée en télétravail a eu un **accident en descendant les escaliers** pour se rendre de son bureau situé au 1er étage de sa maison à sa cuisine au RDC et y prendre son repas. Pour les juges de la cour d'appel d'Amiens, il s'agit d'un accident du travail. D'autres juges n'ont pas la même position. Il reste à souhaiter que la Cour de cassation ait l'occasion de se prononcer et d'**harmoniser le régime applicable** à ce type d'accident. CA Amiens 2 septembre 2024, RG n° 23/00964.

## Les valeurs et personnes qui animent la CFE-CGC

### Portrait et actualités de Jean-Marie BERTHO - Secrétaire Général de la fédération de la Métallurgie



Gadz'Arts de 54 ans et cycliste dans le Morbihan, Jean-Marie Bertho a passé la majorité de sa carrière dans le **secteur automobile** notamment dans les métiers de la carrosserie et de la production à la conception des véhicules. Il a débuté sa carrière sur un poste d'**ingénieur sécurité à l'usine d'emboutissage** Citroën de Saint Ouen. Il était chargé de mettre en œuvre un programme d'investissement dans la **lutte contre le bruit des presses dans les ateliers**. Jean-Marie dit ne jamais pouvoir oublier les poignées de mains avec des personnels des ateliers à qui ils manquaient parfois certaines phalanges. C'est suite à une réintégration, très mal organisée, d'une filiale vers la maison-mère que Jean-Marie a alors **pris parti pour les intérêts des techniciens et ingénieurs** qui travaillaient avec lui. Il a ensuite enchaîné les mandats en entreprise, aux prud'hommes, dans les structures interprofessionnelles régionales et contribué aux bons résultats électoraux de la **CFE-CGC** au sein de son entreprise.

Jean-Marie fait le constat d'une dérive sournoise du management des entreprises qu'il côtoie, qui anonymise chacun dans l'organisation à la faveur de son management par les coûts. Quoi qu'il en soit, selon lui, aujourd'hui les jeunes ingénieurs n'ont plus le temps d'aller serrer la main des opérateurs sur leurs machines. D'ailleurs, ceux-ci n'ont plus l'autorisation de retirer leurs gants. Il a récemment rencontré les sections **CFE-CGC AED Airbus Atlantic** de Saint-Nazaire et Nantes où la **CFE-CGC** est devenue **1ère organisation syndicale**.

QUOI DE NEUF

## dans le dialogue social à NAVAL Group?



Disons-le, les négociations portant sur le potentiel futur accord d'entreprise progressent mais le reste à faire est encore important. Vos représentants **CFE-CGC** constatent **certaines avancées** (ex : la prise en compte de l'engagement syndical dans la charge des personnels ayant une activité opérationnelle) et aussi **quelques volontés de régression** (ex : passage du forfait 210 à 213 jours). D'un point de vue légal, la signature du nouvel accord d'entreprise est fixée au 31 janvier 2025 au plus tard. Étant donné, tous les points encore en suspens ou les précisions attendues de la part de la Direction, les prochaines négociations risquent de se terminer dans une seringue.

La RVI (Rémunération Variable Individuelle) est un sujet de motivation et donc de préoccupation pour les personnels en bénéficiant. Selon la cotation des emplois occupés, le taux de RVI peut être de 6%, 8%, 10% et au delà. La **CFE-CGC** est la **seule organisation syndicale à porter des revendications sur cette thématique**. La **CFE-CGC** revendique une RVI pour tous les salariés, car tout le monde participe aux résultats de l'entreprise ainsi que le maintien du taux de RVI même dans le cas d'un changement d'emploi avec une cotation moindre. Vous avez probablement reçu notre dernière communication "humoristique" sur le sujet. Alors **Happy RVI-éen** afin de ni recevoir un bonbon, ni un mauvais sort !



**Des équipes Compétentes, Sympas & Dispos.**

POUR ADHERER, FLASHEZ LE QR CODE

