

Construire !

Bulletin d'information CFE-CGC de PSA Peugeot-Citroën Mulhouse



Le sens de l'équipe au service de tous !

J'ai adhéré en 2002 à la CFE-CGC, du haut de mes deux ans d'ancienneté, par conviction personnelle. Il me semblait évident qu'être acteur dans l'entreprise ne pouvait pas se résumer à venir travailler mais qu'il me fallait également m'impliquer dans la vie sociale. Après avoir étudié le terrain syndical, le choix de la CFE-CGC s'imposait à moi.

Je suis rugbyman, sapeur-pompier volontaire et il me semble impossible d'ignorer que l'on n'est pas tout seul face au monde qui nous entoure. Être attentif aux autres c'est être attentif à soi, sa famille, ses proches ... alors, lorsque la CFE-CGC m'a proposé de prendre un mandat CHSCT j'ai naturellement accepté.

Grâce à ce mandat, j'ai pu réunir mon expérience professionnelle et mon goût de faire bouger les choses et de travailler à préserver les collègues ETAM et Cadres.

Avec les militants de la CFE-CGC, j'ai pu apprendre que l'on pouvait participer à la défense des droits des salariés en gardant l'intérêt l'entreprise en ligne de mire. Sans compter que j'ai pu me rendre compte que sans la CFE-CGC, les ETAM et Cadres ne pourraient pas bénéficier d'une représentation spécifique par une organisation syndicale qui connaît et comprend leurs attentes.

Du rugby à la gestion d'une UEP, en passant par la solidarité indispensable des pompiers, il m'a semblé naturel de prolonger cette logique en me rendant solidaire de mes collègues de travail.

Militer m'a permis de leur apporter l'information dont ils avaient besoin, d'être leur porte-parole lors des réunions CHSCT ou autre instance représentative du personnel.

Je ne peux que vous engager à rejoindre les rangs de la CFE-CGC en adhérant. Une équipe au service de tous est à la disposition des ETAM et Cadres ... avec eux, une seule volonté, marquer l'essai pour faire avancer les choses et le transformer pour qu'il n'y ait qu'un seul gagnant, le respect du salarié.

Martial DRAUX



La CFE CGC s'engage :
www.cfecgc.org/handi

Editorial	1
Le point sur les classifs ETAM	2
Retraite : ce qui a changé en 2009	5
Devenir auto entrepreneur ?	6
Le DIF : devenir acteur de sa formation	8
Prêts à taux zéro, les nouvelles lois	10
Brèves	11

CLASSIFICATIONS ET CARRIÈRES ETAM

Une évolution ... pas une révolution !

Cet accord ne fera pas de miracles en triplant la moyenne des AI et des Promotions, surtout cette année !...

Son but, est de garantir un maximum de transparence et d'équité dans l'évolution de la carrière des ETAM.

De ce point de vue, il apporte indéniablement de nombreux points positifs et rationnels là où auparavant il n'y avait rien... de bien clair !

Des « nouveautés » telles que le coefficient 320 inquiètent beaucoup quant aux risques de ralentissement des carrières ou en raison de mauvais souvenirs, notamment chez les collègues de Citroën...

La CFE-CGC s'est attachée à obtenir un maximum de garanties pour éviter de retomber dans ces travers et les dernières relectures du texte (faites par toutes les sections CFE-CGC de PSA) ont été sensibles à ces points. Paradoxalement, il faut être conscient que dès le début de la négociation, ce même coefficient a reçu un accueil positif, de la part d'une partie non négligeable des ETAM.

Par contre, les coefficients 365 et 395, sont beaucoup mieux ressentis. Les ETAM ont bien conscience que tout le monde n'aura pas la possibilité de passer Cadre et que 2 barreaux restant à gravir sur l'échelle de sa carrière lorsque l'on est « Bac + 2 », c'est très faible.

Il était temps d'y apporter une réponse !

Des conséquences certaines

Ce texte générera lors de son application :

- Un grand chambardement dans la gestion des carrières ETAM, et les différents acteurs, (salariés, hiérarchiques, fonctions RH...) devront s'impliquer pour s'imprégner et s'approprier cette nouvelle façon de travailler.
- La création d'une procédure de recours permettra à tout salarié estimant être lésé d'obtenir une explication écrite et motivée de sa hiérarchie.

- Un entretien pour tous ceux qui n'ont pas été promus depuis plus de 4 ans sera formalisé. Entretien au cours duquel les freins à la progression seront identifiés et des solutions pour les lever devront être définies.
- Une clarification des critères de passage cadres et des critères d'évaluation.
- La création d'un coefficient d'accueil pour chaque poste, qui sera acquis au plus tard 6 mois après la prise de fonction.

Fonctionnement de l'accord : 2 Modèles de gestion

Jusqu'à 255 :

Les règles de gestion sont identiques à celles des ouvriers.

A partir de 255 :

Chaque TAM aura à sa disposition une description de fonction, qui précisera :

- Les connaissances et savoir-faire requis
- les types d'activités exercées
- le niveau d'autonomie et d'initiative
- les responsabilités confiées.

Évaluation de la maîtrise de la fonction (annuellement) :

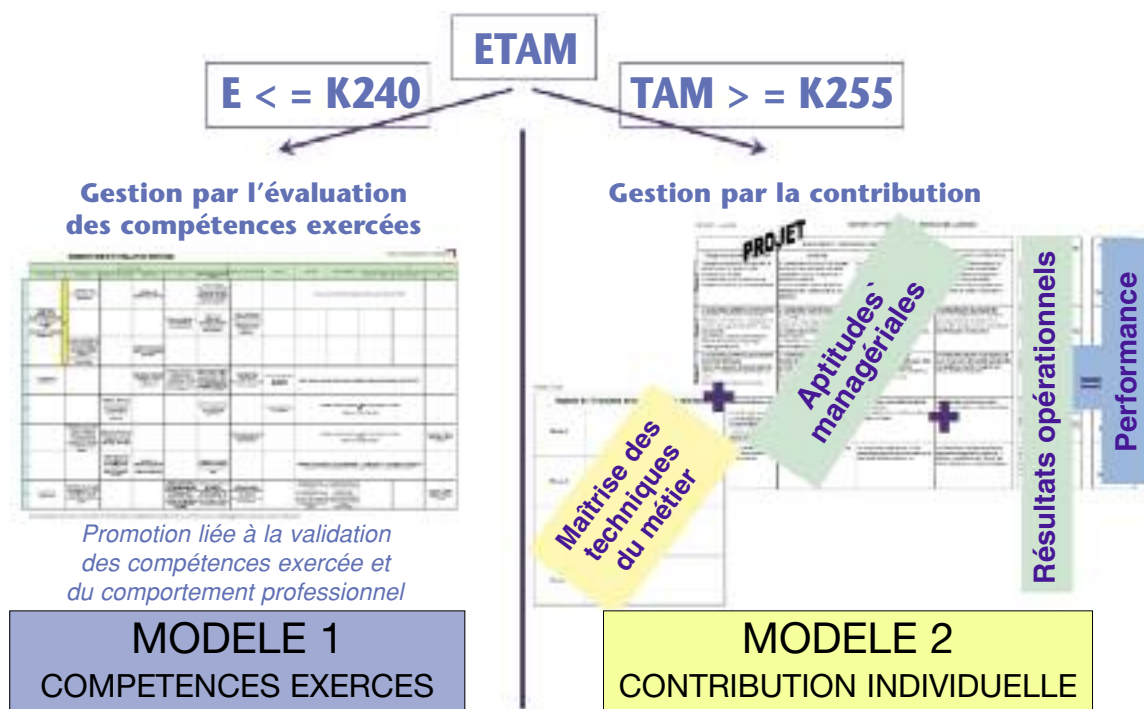
Permet au collaborateur de se situer pour progresser, donne des axes de développement. Le hiérarchique s'appuie sur la définition de fonction du salarié et sur le guide d'évaluation de l'exercice du métier. Le résultat de l'évaluation détermine le coefficient.





Construire !

LES 2 MODÈLES DE GESTION



La performance sera déclinée en cinq niveaux de 1 (exceptionnelle) à 5 (inacceptable)

Avec un niveau de "perf" 5, même si vous maîtrisez parfaitement votre fonction, faut pas rêver... Par contre, avec un niveau de "perf" 1 et une bonne maîtrise de la fonction des sauts de coeff sont possibles et même souhaitable pour le salarié, comme pour l'entreprise.

APTITUDES D'ANIMATION ET DE MANAGEMENT				RÉSULTATS OPÉRATIONNELS
Engagement personnel/coopération	Leadership	Orientation au Changement	Développement des collaborateurs *	
L'engagement personnel est important, la prise de risque personnelle s'il y a lieu d'améliorer les résultats. Le collaborateur porte les initiatives stratégiques et les décisions. Il s'est fait le promoteur efficace et fait valider les contributions et les coopérations de l'équipe. Le collaborateur adapte et pérennise son organisation à l'évolution de la situation. Il se situe à l'initiative du changement et se fait le coordinateur de l'ensemble, puis, pour être compris et soutenu en orientations décidées avec efficacité, se dévoue et apporte une réelle valeur ajoutée et se recherche les synergies, l'unité d'action. Le collaborateur adhère aux décisions de la hiérarchie et de l'équipe. Il est un bon exemple, encourage la participation du collaborateur à l'initiative de la hiérarchie et se fait l'acteur de la performance. Le collaborateur se conforme pleinement aux décisions de la hiérarchie. Il agit avec un cadre préalable, sans possibilité d'initiative personnelle à des garanties préalables ou reprenant des décisions de l'autorité. Il ne peut avoir sa propre initiative ou s'écarter de la hiérarchie. Le travail collaboratif est difficile. Le collaborateur manque de fiabilité, fait preuve de passivité devant la difficulté et ne cherche pas à s'appuyer avec son environnement.	Le collaborateur fait preuve d'un intérêt maximal. Il prend l'initiative des efforts significatifs à l'égard de ses collègues ou collègues de l'autre site. Le collaborateur assure des actions efficaces et des résultats obtenus sont excellents. Le collaborateur inspire l'équipe ou le groupe afin d'être gagnant. Il partage avec eux ses idées, ses projets, ses visions et l'adhésion des résultats. Il agit en tant que coordinateur de l'ensemble, puis, pour être compris et soutenu en orientations décidées avec efficacité, se dévoue et apporte une réelle valeur ajoutée et se recherche les synergies, l'unité d'action. Le collaborateur a le goût de donner à ses équipes ou à ses collaborateurs des objectifs clairs. Il agit en tant que coordinateur de l'ensemble, puis, pour être compris et soutenu en orientations décidées avec efficacité, se dévoue et apporte une réelle valeur ajoutée et se recherche les synergies, l'unité d'action. Le collaborateur se conforme pleinement aux décisions de la hiérarchie. Il agit avec un cadre préalable, sans possibilité d'initiative personnelle à des garanties préalables ou reprenant des décisions de l'autorité. Il ne peut avoir sa propre initiative ou s'écarter de la hiérarchie. Le travail collaboratif est difficile. Le collaborateur manque de fiabilité, fait preuve de passivité devant la difficulté et ne cherche pas à s'appuyer avec son environnement.	Le collaborateur s'engage pleinement dans son travail, apporte des contributions significatives, prend des initiatives, fait preuve d'initiative et de capacité à apprendre de ses erreurs. Le collaborateur fait preuve d'ouverture et de souplesse face aux changements. Il accepte les changements, s'engage, contribue, participe au développement des compétences de chacun. Ses résultats sont constructifs et adaptés de l'évolution de la situation. Le collaborateur s'engage pleinement dans son travail, apporte des contributions significatives, prend des initiatives, fait preuve d'initiative et de capacité à apprendre de ses erreurs. Le collaborateur s'engage pleinement dans son travail, apporte des contributions significatives, prend des initiatives, fait preuve d'initiative et de capacité à apprendre de ses erreurs. Le collaborateur s'engage pleinement dans son travail, apporte des contributions significatives, prend des initiatives, fait preuve d'initiative et de capacité à apprendre de ses erreurs.	Le collaborateur contribue au développement de son équipe, apporte des compétences techniques et complémentaires complémentaires. Il a le goût de se faire progresser pour qu'il donne le meilleur de lui-même. Le collaborateur se dévoue à faire évoluer son équipe. Il organise le développement des compétences de chacun. Ses résultats sont constructifs et adaptés de l'évolution de la situation. Le collaborateur s'engage pleinement dans son travail, apporte des contributions significatives, prend des initiatives, fait preuve d'initiative et de capacité à apprendre de ses erreurs. Le collaborateur s'engage pleinement dans son travail, apporte des contributions significatives, prend des initiatives, fait preuve d'initiative et de capacité à apprendre de ses erreurs. Le collaborateur s'engage pleinement dans son travail, apporte des contributions significatives, prend des initiatives, fait preuve d'initiative et de capacité à apprendre de ses erreurs.	Le collaborateur a réalisé l'ensemble de ses missions et a dépassé ses objectifs. Tous les objectifs sont atteints, malgré des changements importants dans le contexte professionnel ou technique, dans un cadre d'objectifs à long terme. Les objectifs sont pour la plupart atteints dans un contexte instable. Il a su adapter dans un cadre d'objectifs à long terme. Le collaborateur a réalisé l'ensemble de ses missions et a dépassé ses objectifs. Les principaux objectifs ne sont pas atteints malgré les conditions favorables. Niveau de la hiérarchie et aussi objectifs sont atteints dans un cadre d'objectifs à long terme. Les résultats obtenus sont très éloignés des objectifs fixés. Les résultats obtenus sont pas atteints malgré les conditions favorables. Niveau de la hiérarchie et aussi objectifs sont atteints dans un cadre d'objectifs à long terme.

* On ne prend pas en compte le résultat d'encadrement.

De manière générale, les deux tableaux ci-dessus ne sont pas pris en compte par la hiérarchie au moment de l'évaluation. Ils ne correspondent pas à la situation du collaborateur.

PERFORMANCE ANNUELLE	① Exceptionnelle	② Excellente	③ Bonne	④ Insuffisante	⑤ Inacceptable
----------------------	------------------	--------------	---------	----------------	----------------



TOUT N'EST PAS TERMINÉ !

La mise en place va s'effectuer durant toute l'année 2009, et l'accord sera complètement opérationnel en 2010.

COMMENT ?

Dispositions transitoires pour les Employés

Dans cette phase d'initialisation du dispositif pour les nouveaux métiers « Employés », à l'issue de la première évaluation, et dans le cas où un salarié exercerait les compétences d'un niveau supérieur à son coefficient, la promotion interviendra le 1er janvier 2010.

- Dans le cas où un salarié n'exercerait pas toutes les compétences décrites dans son référentiel et correspondant à son coefficient, celui-ci sera maintenu. Des plans d'actions seront engagés pour que les compétences correspondant au niveau de classification puissent être acquises.
- Dans le cas où un salarié exercerait des compétences correspondantes à celles décrites pour un coefficient supérieur dans le référentiel, il serait en situation d'être promu. Les salariés dans cette situation se verront promouvoir au coefficient correspondant.

Dispositions transitoires pour les Techniciens et les Agents de Maîtrise

Dans un premier temps, une information / formation de l'ensemble de la fonction Ressources Humaines, puis de l'ensemble de la hiérarchie sera dispensée.

A partir de juillet 2009, trois phases seront à considérer :

- Une première phase d'affectation des Techniciens et Agents de Maîtrise dans les métiers : au fur et à mesure de la validation des métiers par les filières, le hiérarchique communiquera cette information à chaque salarié, ainsi que sa définition de fonction à jour. Un chantier de vérification et de mise à jour des descriptions de fonction sera réalisé, pour mettre à jour les descriptions de fonction qui le nécessiteraient. L'avancement des travaux de ce chantier sera présenté lors des commissions de suivi durant les phases de déploiement du présent accord. Ce processus de contrôle et d'actualisation sera pérennisé en vie courante pour garantir que les descriptions de fonction restent cohérentes avec les organisations.

- Une deuxième phase d'évaluation, par la hiérarchie, du niveau de maîtrise de la fonction et de la performance individuelle de chaque salarié. Une remontée et une consolidation de ces informations sur l'ensemble des établissements seront réalisées.
- Une troisième phase de communication individuelle de l'évaluation du niveau de maîtrise de la fonction et de la performance individuelle, qui aura lieu avant le 15 décembre 2009.

Aujourd'hui, IL EST IMPORTANT, que tous les ETAM s'approprient ce texte rapidement !

Votre positionnement dans le dispositif dépendra de vos évaluations, 2009 est une année charnière à ne pas louper...

Vos Militants CFE-CGC sont à votre disposition sur le terrain pour répondre à vos questions.

Également à votre disposition, le Site internet CFE-CGC PSA et son Forum. Vous y trouverez tous les documents depuis le début de la Négociation ainsi qu'un espace totalement libre pour vous exprimer.

N'hésitez pas l'utiliser... c'est votre voix qui permettra que cet accord soit appliqué au mieux.



LA RETRAITE EN BREF

Travailler plus longtemps...

La loi du 28 août 2003 a programmé l'augmentation progressive à compter de 2009 de la durée de cotisation pour l'obtention d'une retraite à taux plein pour les assurés nés de 1949 à 1952.

A compter de la génération 1949, la durée de cotisation est augmentée d'un trimestre par an et atteindra 164 trimestres pour un assuré né en 1952.

Vous êtes né	Durée d'assurance pour obtenir le taux plein (tous régimes confondus)
en 1949	161 trimestres
en 1950	162 trimestres
en 1951	163 trimestres
en 1952	164 trimestres

La durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite évolue de la même façon. Les assurés nés en 1948 ou antérieurement ne sont pas concernés par cette augmentation. Par ailleurs, la loi garantit que les paramètres de calcul propres à chaque génération ne seront pas modifiés, quelle que soit la date de départ à la retraite.

Exemple :

Vous êtes nés en 1949, à vos 60 ans votre retraite de base sera calculée selon les paramètres suivants :

- salaire annuel moyen calculé en fonction de vos 25 meilleures années,
- taux de 50% si vous justifiez de 161 trimestres,
- durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite entière : 161 trimestres.

Si vous décidez de ne partir qu'en 2011 et de continuer à exercer une activité professionnelle, le mode de calcul reste identique (25 meilleures années, 161 trimestres pour le taux plein et obtenir une retraite entière) et en plus, vous bénéficierez d'une surcote qui améliorera le montant de votre retraite.



La retraite avant 60 ans

Depuis la réforme de 2003, les assurés ayant commencé à travailler jeunes et ayant accompli une longue carrière peuvent partir en retraite anticipée avant 60 ans. Ce dispositif est reconduit après 2008, en tenant compte toutefois de l'allongement de la durée de cotisation à compter de cette année. Ainsi, l'assuré devra justifier d'une durée d'assurance exprimée en trimestres, déterminée selon son année de naissance et en fonction de son âge à la date de départ en retraite.

Année de naissance	âge de départ	durée validée	durée cotisée
1949	59 ans	169	161
1950	58 ans	170	166
	59 ans	170	162
1951	57 ans	171	171
	58 ans	171	167
	59 ans	171	163
1952 et après	56 ou 57 ans	172	172
	58 ans	172	168
	59 ans	172	164



DEVENIR AUTO-ENTREPRENEUR...

Depuis le premier janvier il est devenu possible de créer, grâce à une démarche simplifiée, sa propre micro-entreprise, suite à la loi de modernisation sociale du 4 août 2008.

Le principe étant de permettre à chaque français de se lancer pour une activité principale ou pour les salariés et retraités de s'assurer un complément de ressources.



Beaucoup de salariés s'interrogent sur cette possibilité, nous vous en présentons les grandes lignes sans volonté d'en faire la promotion. Si la politique salariale était cohérente avec l'investissement des collaborateurs pour l'entreprise, ils ne chercheraient pas à trouver des ressources supplémentaires en travaillant encore plus...

Les règles pour bénéficier de ce régime :

1. Se déclarer par Internet (www.lautoentrepreneur.fr) ou auprès du Centre de Formalité des Entreprises (CFE), de sa chambre de commerce (activité commerciale), de sa chambre des métiers (activités artisanales) ou des URSSAF (activités libérales).
2. Remplir les conditions pour bénéficier du régime fiscal de la micro-entreprise, ce qui implique de réaliser un chiffre d'affaires annuel inférieur à un certain seuil.
 - a) 80.000€ pour les activités de vente de marchandises, objets, fournitures et denrées à emporter ou à consommer sur place ou les prestations d'hébergement.
 - b) 32.000€ pour les activités de prestations autres que celles relevant du seuil de 80.000€.
 - c) 32.000€ pour les autres prestations de service, imposables dans la catégorie des bénéfices non commerciaux (BNC), c'est-à-dire principalement les professions libérales.
3. Bénéficier de la franchise de TVA. Toute activité peut-être exercée en franchise de TVA lorsque son chiffre d'affaires annuel n'excède pas les plafonds du régime fiscal de la micro-entreprise et dès lors que l'exploitant n'opte pas pour le paiement de la TVA. Cela consiste à ne pas facturer la TVA à ses clients, mais à ne pas se faire rembourser la TVA facturée par les fournisseurs.

L'impôt sur le revenu généré par l'activité de l'auto-entrepreneur peut comme les charges sociales être payé forfaitairement sur la base du chiffre d'affaires. Pour un célibataire si son revenu du foyer fiscal pour 2007 est en dessous de 25195€ ; 50390€ pour un couple et 75585€ pour un couple avec deux enfants.

- En clair, le paiement des charges et de l'impôt dans une entreprise de type a) est fixé à 13% des revenus, soit pour un chiffre d'affaires de 1000€, 130€ de charges et impôts.
- 21,3% d'impôts et charges pour le cas b).
- 18,3% dans le cas c).

Au-delà de ces plafonds, les charges sociales restent payées forfaitairement au prorata du chiffre d'affaires et les revenus complémentaires sont intégrés au revenu annuel dans la déclaration de revenus.

Exemples d'activités :

- Louer des chambres d'hôte.
- Ouvrir une boutique sur l'internet.
- Services à la personne : bricolage, dépannage, espaces verts, soutien scolaire, courses à domicile, travaux ménagers, etc.
- Télétravail (secrétariat ou expertise multi entreprise,...).



...UNE SOLUTION POUR GAGNER PLUS

Qu'apporte le régime de l'auto-entrepreneur ?

L'auto-entrepreneur est affilié à la sécurité sociale et valide des trimestres de retraite. Comme indiqué plus haut il s'acquitte forfaitairement de ses charges sociales et de son impôt sur le revenu uniquement sur ce qu'il encaisse. S'il n'encaisse rien, il ne paie et ne déclare rien. Grâce au système de versement libératoire, il peut calculer très facilement son prix de revient.

De plus, il n'est pas soumis à la TVA ni à l'impôt sur les sociétés et il est exonéré de taxe professionnelle pendant trois ans à compter de la création de son activité.

Quant à la comptabilité, comme pour toute micro-entreprise, elle est allégée. Seule obligation : tenir au jour le jour un cahier des dépenses et recettes, mentionnant le montant et l'origine de chacune, sans oublier de conserver les pièces justificatives.



La création d'entreprise est probablement l'une des formes les plus élaborées des dernières grandes aventures modernes.

Bernard Maître

Quels sont les inconvénients du régime de la micro-entreprise ?

Le régime " micro-entreprise " présente un réel avantage pour les activités à forte valeur ajoutée, nécessitant peu d'investissements et pour lesquelles la non-récupération de la TVA ne présente pas d'inconvénient.

Toutefois, le régime micro peut apparaître dans certaines situations peu adapté. En effet, l'entrepreneur ne facturant pas de TVA, il ne déduit pas non plus la TVA acquittée sur ses propres achats ou investissements professionnels réalisés pour les besoins de son activité. L'intéressé ne bénéficie pas non plus du crédit de départ au titre des stocks et immobilisations prévu à l'article 226 annexe II au Code général des impôts.

Par ailleurs, l'abattement forfaitaire pour frais est réputé couvrir l'intégralité des charges supportées par l'exploitant (charges financières, cotisations sociales, frais généraux divers).

Il est également réputé prendre en compte l'amortissement linéaire des biens faisant partie du patrimoine professionnel.

Or, dans certains cas, cet abattement forfaitaire global pénalise les entrepreneurs qui auraient réalisé des investissements lourds, notamment pour l'achat de locaux professionnels.

En effet, dans cette hypothèse l'amortissement réel des biens affectés à l'exercice de l'activité professionnelle peut être supérieur à l'abattement forfaitaire pratiqué.

TRÈS IMPORTANT À SAVOIR

Le statut d'auto entrepreneur et le régime de protection sociale : Régime local (Alsace Lorraine) ou régime général ?

Plusieurs cas à envisager :

- ******Vous êtes Auto entrepreneur mais cela n'est pas votre activité principale.******
 - Vous êtes affilié par le biais de votre employeur au régime local.
 - => Vous continuerez à être pris en compte par le régime le plus avantageux, donc le régime d'Alsace Lorraine.
- ******Vous êtes Auto entrepreneur et c'est votre activité principale.******
 - Vous allez être affilié au Régime des Travailleurs Indépendant (RSI).
 - => Vous serez pris en compte par le régime général !

- ******Vous êtes Auto entrepreneur, se sera votre activité principale mais vous ne l'avez pas encore « démarré ».******

- Auparavant vous étiez affilié au régime local.
- => Vous continuerez à l'être tant que vous n'aurez pas démarré votre activité d'auto entrepreneur.
- => Dès la première heure déclarée dans votre nouveau statut, vous dépendrez du régime Général.

Mais quelque soit votre parcours, au moment de votre départ en retraite vous serez pris en compte par le régime dont vous avez fait partie la majorité de votre temps d'activité.

Cela étant, « Local » ou « Général » le niveau des remboursements et le coût de votre Mutuelle Santé n'est pas négligeable, surtout si vous envisagez une « petite activité d'appoint »...

DIF : DEMANDE INTÉRESSANTE À FORMULER

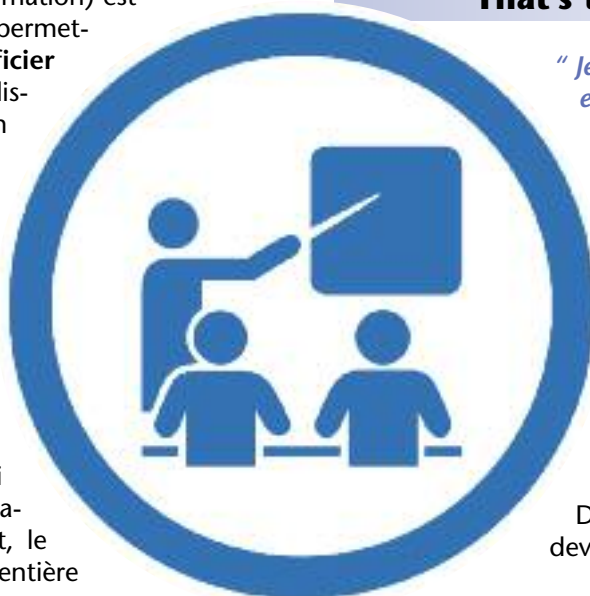
Quand le salarié devient acteur de sa formation.

Le DIF (Droit Individuel à la Formation) est une disposition récente (2004) permettant à tout salarié de **bénéficier** d'actions de formation. Ce dispositif ouvre donc la brèche en **permettant au salarié d'être demandeur d'une formation à son employeur**.

Un an d'ancienneté suffisent pour pouvoir en bénéficier à raison de **20h par an** (calculé prorata temporis pour les temps partiels).

Une vraie révolution, puisque ce n'est plus l'employeur qui décide seul des formations engagées pour ses salariés. En effet, le salarié devient un acteur à part entière de sa formation.

Attention, puisque le **principe de co-décision** reste de mise : le salarié dispose de l'initiative de demander une formation, mais la mise en œuvre reste du ressort de l'employeur (un salarié peut faire une demande que l'employeur peut refuser; l'employeur peut demander à son salarié de réaliser une formation sur ses heures DIF que le salarié peut également refuser).



That's the question !

" Je suis inscrit(e) à une formation et mon crédit d'heure "droit pédagogique" a été débité. Est-ce normal ? "

1/ Vous êtes à l'initiative de la demande sous Net' Rh ou vous avez signé le formulaire autorisant l'employeur à utiliser vos heures DIF : il est normal que votre compteur soit débité. Attention toutefois, toutes les formations ne sont pas éligibles au titre du DIF et dans ce cas, ces heures ne devraient pas vous être débitées.

2/ Vous n'êtes pas à l'initiative de la demande; vous n'avez pas signé le formulaire ou la formation n'est pas éligible au DIF : l'employeur ne respectant pas le principe de co-décision est dans l'obligation de re-créditer votre compteur du nombre d'heures indûment débitées.

" Je vais suivre une formation et mon employeur me demande si je veux utiliser mes heures DIF "

Vous êtes maître de votre crédit d'heures ! Sachez que dans le cadre d'un projet professionnel ou de reconversion ... vos heures DIF peuvent vous être précieuses.

" Suis-je rémunéré(e) durant ma période de formation en DIF ? "

Chez PSA, les formations sont organisées sur le temps de travail (prévu hors temps de travail par le législateur). La rémunération est donc maintenue.

Si la formation se déroule sur une journée non travaillée (ho-raires spéciaux tels que SDL, etc ...), la formation est considérée comme "hors temps de travail", le salarié perçoit donc une allocation formation égale à 50% de sa rémunération nette de référence.



MERCI À NOS NÉGOCIATEURS SYNDICAUX !

Grâce aux partenaires sociaux, les salariés de PSA bénéficient d'avantages supplémentaires par rapport à la version initiale prévue par le législateur.

Ainsi, le salarié peut cumuler jusqu'à **150h de droits pédagogiques** DIF (le législateur n'ayant prévu que 120h ...). Ces 150h représentent tout de même 21j de formation, soit un peu plus de 4 semaines, de quoi prévoir une formation conséquente suivant les besoins en acquisition de compétences et de savoir.

A noter que les formations se déroulent **pendant le temps de travail**, ce qui est rarement le cas dans les autres entreprises !



DIF : DEMANDE INTÉRESSANTE À FORMULER

CONSOMMER MES HEURES DIF, POUR QUELLES FORMATIONS ?

Vous avez trois possibilités pour utiliser vos heures DIF :

- la formule "standard" : vous choisissez une formation dans le catalogue sous Net'RH > offre de formation "DIF"
- la formule "partenaire" : vous avez la possibilité de demander une formation avec les partenaires privilégiés du groupe (CEGOS, SUPELEC, AFPI)
- la formule "à la carte" : si vous ne trouvez pas votre bonheur dans les 2 formules ci-dessus, vous pouvez effectuer une demande issue de votre recherche personnelle. Attention, la demande doit être motivée et répondre tant à certaines règles (budgétaire, etc ...).

La CFE CGC au cœur de l'évolution du dispositif formation :

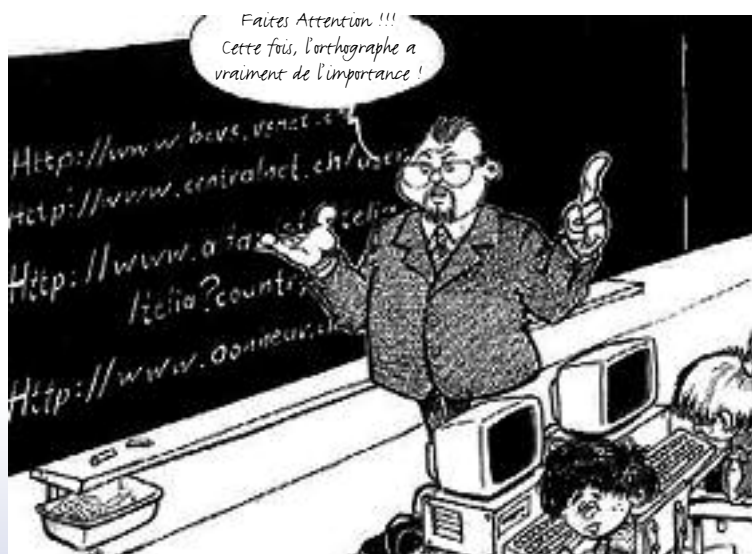
L'état des compteurs DIF fait l'objet de nombreuses remontées concernant la lecture du compteur "droit pédagogique" (DIF). En effet, dès accord de l'employeur, les heures DIF sont débitées, même si la formation n'a pas encore eu lieu. De fait, le solde de votre compteur fait état du nombre d'heures dont vous disposez au titre du DIF comprenant la déduction des heures afférentes à vos demandes DIF validées (et en attente de programmation).

La CFE CGC demande donc la création d'un compteur intermédiaire permettant de faire un état des compteurs aux différents stades : nombre d'heures avant demande, nombre d'heures demandées, nombre d'heures disponible après réalisation des actions de formation.

Sachant que certaines actions de formation n'auront pas forcément lieu (par faute de combattant !), l'ajout de ce compteur permettra donc d'avoir une meilleure lisibilité et permettra aux intéressés de demande la re-créditation des heures DIF débitées mais non réalisées.

La connaissance de l'homme est à la base de tout succès

Charles CHAPLIN



DANS L'IMMOBILIER AUSSI, LE 0% C'EST TENDANCE !

Eco prêt ou nouveau prêt à taux zéro : les bonus anti crise !

Le nouveau prêt à taux zéro

Mesure exceptionnellement mise en place cette année, le nouveau prêt à taux zéro tombe à pic pour ceux qui accèdent à la propriété en achetant un logement neuf pour y résider.

Le montant maximal du prêt à taux zéro est porté à 65100 € contre 32500 auparavant.

Cette année seulement.

Cette mesure temporaire, qui ne s'applique qu'en 2009, peut vous concerner dès lors que vous répondez aux critères du prêt à taux zéro classique (c'est-à-dire dans la mesure où vos revenus ne dépassent pas le plafond correspondant à la composition de votre famille et à votre situation géographique).

Les revenus pris en compte pour un achat avant le 1^{er} juin sont ceux de 2007 et pour un achat entre le premier juin et le 31 décembre, ceux de 2008. Par ailleurs, les périodes de remboursement ont été significativement allongées et prennent en compte les revenus mais aussi la localisation du logement acquis.

20.000 € supplémentaires.

Le montant de 65.100 peut être majoré de 20.000 € dès l'instant où le logement acquis présente un niveau de performance énergétique supérieur à celui imposé par la législation en vigueur. C'est le cas notamment des logements classés « bâtiments basse Consommation » (BBC) dont la vocation est d'être économe en énergie.



LA DUREE : La durée de remboursement est de 10 ans. La banque peut vous proposer de porter cette durée à 15 ans. Vous pouvez aussi décider de la réduire jusqu'à un minimum de 3 ans.

Exceptionnellement elle peut être réduite à 1 an avec accord de la banque, pour alléger vos charges de remboursement.

COMMENT L'OBTENIR : après avoir identifié les travaux à réaliser avec l'entreprise ou l'artisan choisi, il faut s'adresser à l'une des banques partenaires muni du formulaire type « devis », accompagné des devis relatifs à l'opération retenue.

L'établissement bancaire attribue l'éco-prêt à taux zéro dans les conditions classiques d'octroi de prêt. Dès attribution du prêt, le demandeur a deux ans pour réaliser ses travaux. Au terme des travaux, il devra retourner voir la banque muni du formulaire type « factures » et des factures acquittées. Un seul éco-prêt à taux zéro sera accordé par logement.

L'éco-prêt à taux zéro est cumulable avec les aides de l'agence nationale de l'habitat et des collectivités territoriales, les certificats d'économies d'énergie et le prêt à taux zéro octroyé pour les opérations d'acquisition-rénovation. Pour les personnes dont le revenu fiscal du foyer fiscal n'excède pas 45 000 € en année n-2, le prêt à taux zéro, s'il est octroyé en 2009 ou 2010, peut être cumulable avec le crédit d'impôt développement durable.

L'Eco prêt à taux zéro

Pour bénéficier de l'éco-prêt à taux zéro, il faut soit mettre en œuvre un « bouquet de travaux », soit améliorer la performance énergétique globale de son logement. Les travaux concernant l'installation d'assainissement non collectif ne consommant pas d'énergie pourront également bénéficier du prêt à taux zéro.

LE MONTANT : l'éco-prêt à taux zéro permet de financer jusqu'à 30 000 € de travaux.



LES BRÈVES

Assemblée générale du SMAV le 5 juin 2009

Le 5 juin prochain, le Syndicat de la Métallurgie d'Alsace et des Vosges tiendra son Assemblée Générale dans la salle du Trèfle de Rixheim. A ce titre Bernard Van Craeynest (président confédéral), Gabriel Artero (président fédéral de la Métallurgie) et Danielle Flecher (Secrétaire Nationale de la Métallurgie) seront présents. Nos invités et élus répondront aux questions que vous voudrez bien leur poser sur l'actualité et vos préoccupations. Profitez-en, venez nombreux !

Les adhérents de la section CFE-CGC PSA recevront dans les semaines qui viennent une invitation personnelle. A laquelle nous vous demanderons de répondre afin d'organiser au mieux cette manifestation Régionale.

Afin de financer, cette Assemblée Générale, les militants de votre section vendent des billets de tombola d'une valeur de 2 € qui vous permettront de gagner 35 lots de valeurs dont les 5 premiers sont :

- 1^{er} prix : un voyage à MAJORQUE
d'une semaine pour deux,
- 2^e prix : un week-end en relais château pour 2
- 3^e prix : un TV écran plat
- 4^e prix : une console Wii
- 5^e prix : une micro chaine.

Réservez à nos militants votre meilleur accueil !

MANIFESTATION NATIONALE UNITAIRE DU 19 MARS 2009

A Mulhouse plus de 6000 personnes se sont mobilisées pour défendre une répartition des aides de l'état plus équitable dans le cadre du plan de relance, défendre nos emplois et réclamer une augmentation de notre pouvoir d'achat.



UN JEUNE MILITANT À L'EMBOUTISSAGE !



Yvan BURGART a rejoint l'équipe des militants de l'emboutissage en tant que membre du CHSCT désireux de s'impliquer davantage dans la vie sociale de l'entreprise.

Conscient des réalités économiques, il n'entend pas moins défendre les intérêts des salariés en attendant de sa direction un dialogue clair et constructif. A 51 ans il compte 31 années de service et occupe aujourd'hui la fonction de technicien en automatisation. Nous lui souhaitons la bienvenue et... n'hésitez pas à faire appel à lui !

CHEQUES VACANCES 2010 : NE VOUS RATEZ PLUS !

La date limite de souscription aux chèques vacances 2010 à été fixée au 30 avril 2009. Pour mémoire :



COEFFICIENT	160/195	200/225	240/270	285/335	365/K92/PII	I.C. PIII et ABC
CATEGORIE CE	I	II	III	IV	V	VI
Impôt sur le revenu 2007	Non imposition ou non recouvrement	jusqu'à 648€	de 649€ à 1296€	de 1297€ à 1944€	de 1945€ à 2592€	
Epargne mensuelle	12 €	12 €	14 €	14 €	15 €	15 €
Epargne sur 10 mois	120 €	120 €	140 €	140 €	150 €	150 €
ABONDEMENT CE	80 €	80 €	60 €	60 €	50 €	50 €

L'abondement peut être réduit selon le nombre de demandes. L'abondement est augmenté de 20 € par enfant à charge.

QUIZZ CFE-CGC
Combien de types de contrat la CPM propose-t-elle aux salariés de PSA ?
Trouvez la réponse ainsi que les garanties proposées sur www.cfecgc-peugeot.com suivre la rubrique « Partenaires »



Caisse
de Prévoyance
Mulhousienne
depuis plus de 85 ans

Une Couverture Santé et Prévoyance adaptée à votre situation

Salariés

Frontaliers

Entreprises

Commerçants

Artisans

Professions libérales

Retraités

Tarifs spécifiques
jeunes de - de 30 ans

Associations

Demandeurs d'emploi

Au-delà de simples garanties, la Caisse de Prévoyance Mulhousienne vous assure une couverture santé adaptée à vos besoins spécifiques :

- service de proximité (6 jours sur 7 - pas de plate-forme téléphonique),
- remboursements sous 48 heures,
- télétransmission,
- tiers payant,
- accès aux centres mutualistes en tiers payant.

Consulter notre équipe de Conseillers

Frédéric MEYER

au 03 89 45 98 84

fm@cpm-mutuelsante.com

David ZISS

au 03 89 45 98 87

dz@cpm-mutuelsante.com

Brian MEYER

au 03 89 45 98 89

bm@cpm-mutuelsante.com

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité immatriculée au R.N.M. sous le n° 775 642 598

coupon à retourner au 45 rue de la Sinne - B.P. 1189 - 68053 MULHOUSE CEDEX 1

Nom : Prénom :

Adresse complète :

Téléphone/fax : E-mail :

(vos horaires de contact :



Je suis intéressé(e) par la Mutuelle :

☐ Santé ☐ Prévoyance ☐ Décès ☐ Autonomie/dépendance ☐ Prêts ☐ Livret épargne MUTEX



du lundi au vendredi de 8 H 30 à 12 H 00 et de 13 H 00 à 17 H 00
Permanence le samedi de 9 H 00 à 11 H 00
Site www.cpm-mutuelsante.com



OR.GE.CO 68 Organisation Générale des Consommateurs du Haut Rhin

Agence départementale : 8 rue de la Bourse
68100 MULHOUSE

Tel. : 06 33 75 53 55

Télécopie : 03 89 36 05 42

Email : orgeco68@gmail.com

Agence locale : 13 rue Turenne
68000 COLMAR

Tel. : 06 33 67 15 17

➤ **Nos permanences de 14h à 17h**

Les premier et troisième **mercredis** du mois
à MULHOUSE 8 rue de la Bourse

Les deuxième et quatrième **mercredis** du
mois à COLMAR 13 rue Turenne



Avec la CFE-CGC,

vos intérêts sont pris en compte !



Nous pouvons dans
tous les domaines sociaux
vous apporter conseils et assistance.

*N'hésitez-plus, contactez un militant
CFE-CGC et adhérez.*

*Pensez à vous, et
rejoignez-nous !*

Bulletin d'Adhésion Pour adhérer, comment faire ?

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Unité ou Service :

Téléphone :

Votre catégorie professionnelle :

A retourner à :
Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot Citroën
Site de Mulhouse

Tél. **03 89 09 35 64** - Fax **03 89 09 34 88**
Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

NOUS VOUS CONTACTERONS

Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot-Citroën Mulhouse

Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88
Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

Responsable de publication : Michel SEGURA - **Rédacteur en chef :** Patrick RUMMELHART
Comité de Rédaction : Martial DRAUX, Patrick RUMMELHART, Laurent GAUTHERAT, Bernard BIGOURD, Estelle LINDER, Martial PETITJEAN
conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr