

CGGA informations

135

JUIN 2014

Le cloud, mode d'emploi

Camarades,
libérez-vous du burn out

Généralisation d'un accord « mutuelles »

- Vivre à temps partagé,
à temps partiel
- Un temps pour tout ?

Bien connaître son prix de revient

Le compatriote vous informe...
**et si vous faisiez
un règlement intérieur**

Le compatriote vous explique...
**les différents contrats
de mariage**

**Le travail
c'est la santé**

cgiam



CGA informations

135

JUIN 2014

édito

S O M M A I R E

- 3 **Thème de réflexion**
Le cloud, mode d'emploi
- 4 **Tendance**
Camarades libérez-vous du burn out
- 6 **Social**
Généralisation d'un accord «mutuelles»
- 7 **Une idée par jour**
- Vivre à temps partagé, à temps partiel
- Un temps pour tout ?
- 9 **Gestion**
Bien connaître son prix de revient
- 10 **Actualités**
- 11 **La page du compatriote**
Le compatriote vous informe...
et si vous faisiez un règlement intérieur
- 12 *Le compatriote vous explique...*
les différents contrats de mariage
- 13 **Chiffres clés**
au 31 mars 2014
- 14 **Le monde de Gudule**
Le travail c'est la santé
- 15 **Vu et revue de presse**
- 16 **La vie de votre centre**

Le travail c'est la santé !

Le travail, nous disent les dictionnaires, est un appareil destiné à immobiliser les grands animaux domestiques pendant qu'on les soigne. Dans cette acception, le mot prend un S au pluriel. Un S comme dans santé, et ce n'est pas nécessairement un hasard.

Quant à la santé, selon que son s est minuscule ou majuscule, elle passe de l'état d'organisme fonctionnant normalement à celui de prison qui nous rapproche du travail tel qu'évoqué plus haut.

Tout cela ne nous apprend pas grand chose sur les liens qui pourraient exister entre l'un et l'autre termes, mais, si l'on considère que quitter un lourd carcan permet plus de liberté de mouvement, il devient évident que sans la

santé le travail ne peut exister, et que le respect de ses limites, légales et physiques, permet d'en tirer le meilleur parti.

Alors, avant de penser travail et santé comme antinomiques, efforçons-nous donc de considérer notre activité comme une manière d'être heureux, tout simplement, et notre santé comme le moyen d'en profiter pleinement.

A cette condition seulement trouvera son sens l'expression souvent utilisée mais rarement comprise, et que l'été qui approche va ramener plus souvent dans les conversations de fin de journée. Et c'est avec un plaisir réel qu'en pleine forme nous pourrions l'utiliser : à la vôtre !

CGA infos

CGA informations

Bulletin d'information publié par le CGA 74 11, rue Jean Jaurès - BP 277 - 74007 Annecy cedex

Bulletin trimestriel - Dépôt légal à parution

Directrice de la publication Joël QUELVENNEC (CGA 74 Annecy)

Comité de rédaction CGA 05 : D. FACHE. CGA 13 : M. BES, C. PANDOLFI, L. MAILLARD. CGA Arles : G. VALETTE.

CGA 74 : Ch. BRUNAS-CASSININ, J.-B. ROBINEAU. Assistance au comité de rédaction La Belle idée.

Infographie Trait de marque, 74000 Annecy. Imprimeur Imprimerie Monterra, 986 Grande Rue 01570 Feillens. N° ISSN 0294-2127.

Le cloud est considéré comme une révolution numérique avec des perspectives de croissance annoncées de 15 à 20 % par an jusqu'en 2020. Mais qu'est-ce que le cloud « nuage » en anglais ?



Il s'agit de services d'hébergement à distance (*gratuits et payants*) qui permettent de sauvegarder vos données personnelles (*textes, musique, photos, vidéos*) et certains logiciels afin de pouvoir y accéder de n'importe où à partir de n'importe quel terminal : ordinateur, smartphone ou tablette. C'est aussi un moyen pratique pour partager des contenus avec d'autres personnes.

Les deux principaux opérateurs Google et Microsoft, proposent des solutions similaires.

Office 365 de Microsoft vous propose les services suivants : une messagerie électronique de 25 Go, la suite bureautique Office Web Apps (*Word, Excel, PowerPoint, OneNote*), un calendrier, etc., le tout synchronisable entre PC, mobiles et tablettes. Ainsi, vous stockez un fichier Excel sur votre ordinateur de bureau, et vous pouvez continuer à travailler dessus à partir d'un Smartphone ou d'une tablette.

Contrairement à Google et à son offre 100 % Cloud, Microsoft propose un choix à la carte afin de faciliter le travail hors ligne.

Principal concurrent d'Office 365, Google Apps est un service à 100 % tourné vers le Web. On y retrouve quasiment les mêmes fonctions que Microsoft (*Gmail, Calendar, Talk,*

Docs, etc.). Complètement porté sur le web, Google Apps nécessite obligatoirement une connexion Internet avec une bande passante suffisante pour travailler confortablement.

Il existe une solution gratuite mais limitée à 15 Go : Google Drive. Vous pouvez créer, partager, stocker des documents en ligne. Les documents Microsoft ne peuvent pas être modifiés mais ils peuvent être convertis en documents Google qui eux sont modifiables. Une bonne alternative aux solutions payantes.

Des avantages...

D'abord, plus besoin d'avoir un espace de stockage sur soi, ce qui est bien pratique pour nos appareils nomades comme nos smartphones et nos tablettes.

Ensuite, vous pouvez y avoir accès de partout, que vous soyez sur votre lieu de travail, en vacances, en déplacement, pourvu que vous ayez un accès internet bien évidemment.

Les coûts sont minimisés : un ordinateur et une connexion internet. Cette virtualisation des ressources permet donc d'accéder à ses données sans avoir à gérer une infrastructure informatique, souvent complexe et qui représente un certain coût : stockage, mise à jour des logiciels, anti-virus,

Le cloud

MODE D'EMPLOI

etc., sont gérés directement par les hébergeurs.

... et des inconvénients

Son principe même implique que vos données sont accessibles uniquement en ligne. Vous êtes donc limité en hors connexion.

Se pose aussi la question de l'utilisation et de la pérennité des données.

Qui garantit que vos informations ne seront pas utilisées ou revendues à des fins commerciales ?

Que dans quelques années elles ne seront pas effacées ?

La sécurité de vos données est également un point important du Cloud. Des serveurs ont déjà été piratés, des hackers talentueux ont ainsi pu accéder à des informations confidentielles. Autre interrogation, les Etats-Unis, qui hébergent la plupart des gros Datacenter de la planète, peuvent parfaitement, dans le cadre du Patriot Act (*mesures antiterroristes*) accéder à vos données stockées par un fournisseur de nationalité américaine.

Lequel choisir ?

Identifiez vos besoins (outil professionnel ou privé, stockage exclusivement sur le cloud, utilisation exclusivement connectée, etc.) et comparez les offres.

Gilles Valette

CGA INFOS VISIONNAIRE ? SOUVENEZ-VOUS EN MARS 2011, VOTRE JOURNAL VOUS EN PARLAIT DÉJÀ À TRAVERS L'ARTICLE «DU CLOUD COMPUTING À L'ÉCONOMIE DANS LES NUAGES».

Camarades, libérez-vous du burn out

Encore un effort et le chef d'entreprise sera quelque part entre le candidat de Koh-Lanta et le salarié harcelé d'une grande entreprise. Nos voisins suisses ont créé l'association « sauvons nos patrons », les français l'association des « sacrifiés »... Du calme, on se pose un peu... !

C'est vrai que les temps sont durs, durs économiquement, mais aussi, et peut être surtout, durs lorsqu'il faut assumer presque seul(e) la totalité des injonctions, obligations, discussions, changements de règles et de taux permanents, jurisprudences éso-tériques, systèmes informatiques, mails en cascade, mutuelles sans fin, clients inconstants, fournisseurs aléatoires, hausses des achats et baisse des prix de vente, droit social, temps partiels, emprunts, intérim, apprentissage, ménage...

STOOOOOP !!!!!

L'avalanche de ces multiples, même minuscules contraintes, peut dès qu'elles ne sont plus canalisées, aboutir à l'étouffement, la panique, l'enfermement... une dizaine d'années ont transformé le métier de la plupart des dirigeants en leur faisant quitter progressivement leurs domaines de compétence professionnelle et commerciale pour en faire des touche à tout de l'administration et de la gestion. Le mythe du dirigeant chef à bord, technicien, gestionnaire, manager et commercial, visionnaire aussi et, dans le cas des TPE, principale main d'œuvre de la boutique, a la vie dure. Dans un monde qui s'est incroyablement complexifié, le mythe mène ses partisans à leur perte.

Et le mot n'est pas trop fort. Si le tribunal de commerce de Saintes a mis en place en 2011 un plan de prévention des suicides, ce n'est pas par hasard :

« Nous ressentons de plus en plus de détresse. On parle beaucoup de la situation des salariés en perte d'emploi, mais pas du tout de ces petits chefs d'entreprise en souffrance », explique Marc Binné, greffier. Il faut dire qu'après les injonctions subtiles des administrations diverses, du ou des banquiers, des fournisseurs aussi, le vocabulaire subtil du droit achève sans douceur le dirigeant déjà à la dérive.

Au-delà de cette limite...

Les causes de ce burn out des dirigeants ne sont donc pas qu'économiques ou techniques, la saturation –et l'absence de possibilité de partager le fardeau– y sont pour beaucoup. Une étude de l'APM –une association de chefs d'entreprises– portant sur un millier de ses membres faisait ressortir en 2013 que sur un rythme de travail moyen de près de 60 heures par semaine, les dirigeants actuels, tous âges confondus s'épuisent. Mais le patron étant calibré « superman » (ou superwoman, voir plus loin...) il n'en parle pas, et assume... jusqu'au moment où...

Où les limites sont dépassées. Une étude menée par le cabinet Technologia estime qu'un à deux chefs d'entreprise se suicideraient par jour ! Pour les agriculteurs, le suicide serait la troisième cause de mortalité ; et l'étude pose la question : alors, le suicide, plus grave que le cancer chez les indépendants français. Dans un article qui

commentait le suicide de Joël Gamelin le patron rochelais d'un chantier naval très médiatisé, un autre dirigeant, Pierrick Colson commente le sujet avec retenue et amertume : « On met vingt ans pour monter une entreprise, et quelques mois pour la planter. Une traite non payée, et tout s'effondre très vite. C'est très démoralisant ».

Pétage de plomb... mais cette fois sans rire

La solution finale reste un cas rare, du moins dans les statistiques, mais le burn out, terme politiquement correct pour parler de déprime ou de pétage de plombs est lui infiniment plus répandu. La même étude réalisée par Technologia estime que « plus de trois millions de dirigeants de TPE pourraient un jour « craquer » au travail, submergés par le stress lié à l'intensification du travail et à sa surcharge ». Contrairement aux grands groupes dont les dirigeants sont souvent protégés d'une part importante des réalités par un staff intermédiaire, le dirigeant de TPE est en prise directe sur tout... la solution la plus simple, la plus efficace est de limiter cette prise directe.

Rares sont les dirigeants capables de parler publiquement de cette « inadmissible faiblesse » (on lira avec intérêt cette interview d'un chef d'entreprise nantais*). Et s'il est désormais possible de parler du sujet sans être ridicule, on découvre que les femmes dirigeantes

**LE MYTHE
DU DIRIGEANT
CHEF À BORD,
TECHNICIEN,
GESTIONNAIRE,
MANAGER ET
COMMERCIAL,
VISIONNAIRE
AUSSI ET, DANS
LE CAS DES TPE,
PRINCIPALE
MAIN D'ŒUVRE
DE LA BOUTIQUE,
A LA VIE DURE.**

sont certainement plus exposées encore que les hommes à ce risque d'explosion en vol ne serait-ce qu'en raison du cumul de responsabilités familiales avec celles de l'entreprise... et parce qu'elles sont immergées dans un milieu qui reste très dur vis-à-vis des femmes... Cependant, elles ont plus tôt l'intelligence d'en parler à un médecin ou un professionnel.

Là aussi les conseils pleuvent, mais avec deux ou trois d'entre eux, on peut améliorer sensiblement la situation.

4 recettes prioritaires

Pour éviter de plonger dans la boucle des « 3 D » : Dépression - Dépôt de bilan - Divorce, ceux qui sont passés par là et ont repris leur marche d'entrepreneur – *et qu'on se rassure, l'entrepreneur a la vie dure* – font ressortir quelques conseils simples.

> Pas de garanties personnelles

La première cause de burn out du dirigeant est sans conteste le risque patri-

monial. Outre le fait de perdre tout ce qu'on a pu investir et construire, l'ombre noire de la caution personnelle plane et dévore. Bien sûr il y a les textes, et notamment la Loi Dutreil de 2003 qui prévoit « *que chaque caution doit être proportionnée aux biens et aux revenus de celui qui l'engage* ». Et il y a de plus en plus de conseils mais aussi de dirigeants qui affirment qu'il faut éviter de donner sa caution personnelle... et osent le dire face à un monde bancaire dont les techniciens persistent à dire les yeux dans les yeux à l'entrepreneur que « *si lui ne s'engage pas vraiment, ils –ils s'assimilent à leur banque– ne peuvent pas s'engager en confiance* »... négligeant au passage le fait qu'engager une somme d'argent d'entreprise n'est pas engager son domicile ou pire ses héritiers.

> Le no mail, la coupure

Ce devrait être la règle d'or. Les grands groupes spécialistes de la mise sous pression de leurs cadres commencent à faire marche arrière. Soyez en avance

sur eux, un peu de recul permet souvent de grouper en une seule réponse ce qui aurait amené à faire 8 ou 10 messages inutiles... et à ne pas se concentrer sur l'essentiel.

> L'équilibre

Homme ou femme, avec famille ou non : l'équilibre travail/vie personnelle est la clé de tout. Priorité à la famille ou aux engagements associatifs... passionné(e)s de sports ou de musique, les dirigeant(e)s sont exposé(e)s au risque d'une trop grande passion également en dehors du métier. L'équilibre est alors la base de tout.

> L'assurance

Elle fait sourire la plupart des dirigeants héros d'une ou deux décennies et de leur tribu, mais lorsque tout se dérobe, avoir la garantie pendant au moins un an de recevoir un revenu décent permet d'éviter le burn out qu'on a réussi à éloigner au moment des difficultés.

Jean Mochon, La belle idée



ET S'IL EST DÉSORMAIS POSSIBLE DE PARLER DU SUJET SANS ÊTRE RIDICULE, ON DÉCOUVRE QUE LES FEMMES DIRIGEANTES SONT CERTAINEMENT PLUS EXPOSÉES ENCORE QUE LES HOMMES À CE RISQUE D'EXPLOSION EN VOL...

*<http://www.lejournaldesentreprises.com/editions/44/actualite/fait-du-mois/nantes-un-dirigeant-de-pme-raconte-son-burn-out-04-10-2013-206301.php>

Généralisation d'un accord "mutuelles"

Avec la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 nous assistons à une évolution importante de la protection sociale. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2016, les employeurs devront fournir à leurs salariés une assurance collective «complémentaire santé» à adhésion obligatoire.

Un «socle minimal» couvrant certains frais de santé est fixé : ticket modérateur restant à la charge de l'assuré pour certaines prestations, forfait journalier hospitalier, frais exposés pour les soins dentaires prothétiques ou l'orthopédie faciale... Ces frais seront obligatoirement pris en charge partiellement ou totalement (*un décret fixera le niveau de prise en charge de chacune de ces prestations*).

A partir de cette date, les salariés profiteront donc d'un contrat souscrit par l'employeur qui le financera au minimum à 50%. Pour les salariés à temps partiel et en cas d'employeurs multiples, des modalités particulières seront fixées par décret. Les entreprises de toutes tailles et de tous groupes professionnels sont concernées. La mise en place de cette complémentaire santé généralisée respecte un calendrier précis pour les chefs d'entreprises. En voici les modalités :

LA MISE EN PLACE DE CETTE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ GÉNÉRALISÉE RESPECTE UN CALENDRIER PRÉCIS POUR LES CHEFS D'ENTREPRISES.

> Si un accord de branche a été signé dans votre secteur d'activité, l'accord doit définir les garanties et les répartitions de cotisations. Vous devrez souscrire pour vos salariés, avant le 1^{er} janvier 2016, un contrat de complémentaire santé collective dans les conditions définies par cet accord de branche.

> Toutefois, en l'absence d'accord de branche mais avec un délégué syndical au sein de vos salariés, vous devrez ouvrir **des négociations d'entreprise avant décembre 2015**.



Ainsi, la mise en place de la complémentaire santé collective applicable devra intervenir au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

> Toujours dans le cas d'absence d'accord de branche et d'entreprise, tous les employeurs, dont les salariés ne sont pas couverts par une complémentaire santé collective, seront tenus de la mettre en place **par décision unilatérale au 1^{er} janvier 2016** dernier délai. Le contrat respectera le panier de prestations minimum fixé par décret.

Il faut préciser que le choix de l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise souscrira le contrat de couverture des frais de santé de ses salariés est aujourd'hui totalement libre.

Rappelons également, la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire pour les risques de prévoyance. A cet effet, les branches professionnelles devront entamer des négociations au

plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Toujours dans le cadre de «la sécurisation de l'emploi», il est à noter aussi que pour les ex-salariés bénéficiant de l'assurance chômage, la durée maximale du maintien des garanties de prévoyance et de frais de santé, après la rupture du contrat de travail, a été portée de 9 à 12 mois. Cette mesure interviendra dès le 1^{er} juin 2014 pour la couverture santé et à partir du 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance (*incapacité, invalidité, décès, etc.*).

A l'avenir, environ 4 000 000 de nouveaux salariés bénéficieront de cette mutuelle collective obligatoire. Cependant, les pouvoirs publics devront veiller à la réglementation et à l'application de ce dispositif afin d'éviter des dérives qui pourraient renforcer l'inégalité d'accès aux soins. Jusqu'en 2016 les débats s'annoncent, à n'en pas douter, après.

Camille et Michèle, CGA13

Vivre à temps partagé, à temps partiel

par Chantal Brunas Cassinin

Dans notre société, le travail à temps plein est une « norme », pour les femmes comme pour les hommes. Et pourtant, au bout de quatre jours de travail et d'une vie quotidienne bien remplie, où est la rentabilité le cinquième jour ?

« Pour un employeur, mieux vaut des employés à temps partiel que des employés qui bossent trop... ». Ce propos inconvenant est tenu par la responsable qualité dans une entreprise du secteur de la chimie qui, heureuse d'avoir libéré ses vendredis, annonçait fièrement faire 100 % de son boulot dans 75 % de son temps ! Cette employée n'est pas un cas isolé. Ainsi aux Etats-Unis, il a été calculé qu'un salarié aurait une productivité de 64 % lorsqu'il travaille 50 % du temps normal ; mieux encore, en travaillant à 60 % de son temps il aurait une productivité de 87 %. Un rêve au pays qui a inventé le travail à la chaîne. Et les mêmes études arrivent à la curieuse conclusion que « le présentisme, à l'inverse, nuit gravement à l'efficacité des employés ». [Non au temps plein subi ! de Samuel Michalon, Baptiste Mylondo, Lilian Robin].

Travailler moins signifierait être plus efficace

Les salariés, mais aussi les dirigeants ou les travailleurs indépendants souffrent de trop travailler et de travailler toujours plus vite, de devoir –vouloir ?– être réactifs à toutes les demandes.

Le temps de celui ou celle qui travaille à temps plein, est « dérobé » par le travail, les obligations hors travail (les courses, les enfants à « récupérer » à l'école...) et par les loisirs. De

plus, lorsqu'on fait l'inventaire des tâches domestiques et leur répartition dans le couple, la femme, avec un travail à temps complet est plus largement sollicitée. Et même si cette tendance s'est légèrement inversée par l'externalisation de certaines tâches la différence de traitement est encore notable. Résultat, un triste jour, c'est le « burn out », ou l'apparition de maladies liées au stress. A ce niveau il y a égalité entre l'homme et la femme (voir article « Camarades, libérez-vous du burn out »).

Malgré cette activité « frénétique », les individus sont isolés, manquent de relations humaines, de cadres de référence. Avec un effet secondaire que connaissent aussi bien les milieux de la « haute » finance que les « petits » métiers : une augmentation de la délinquance, à tous niveaux et sous toutes ses formes.

En résumé : augmentation des coûts pour la société + risque de burn out + délinquance petite ou grande, l'addition est salée.

« Et si un moment, on décidait de s'arrêter pour ne rien faire. Quel apaisement de se retrouver dans un fauteuil ou de se promener dans la nature à rêver »

Temps partiel choisi et non temps partiel subi ?

Travailler moins, à temps partiel, est-ce possible ? Et travailler combien d'heures ?

Il faut du temps libre pour réfléchir à ces questions, aux besoins nécessaires, faire la liste des envies et prendre les décisions. Décider de moins travailler (ce qui ne veut pas dire être moins productif), c'est aller vers le temps partiel choisi. Travailler moins ne veut pas dire « ne rien faire ».

En clair, le temps partiel non « subi » permet de réaliser les projets, les désirs de créations ou participer à des formations qui trop souvent ont été « repoussés à plus tard pour de bonnes raisons : quand j'aurai du temps, quand je serai à la retraite... ».

Une augmentation des personnes qui choisissent de travailler à temps partiel ne génère pas de stress, ne crée pas de délinquance. Simplement cet individu redevenu plus libre de ses choix a soudain d'autres sources d'intérêts que la consommation pure. Et c'est peut-être là que se situe, dans un monde entièrement bâti sur le consumérisme et la productivité, le frein le plus puissant. Pour ce monde, il n'est pas convenable de travailler beaucoup en choisissant comment. .../...



© Silver-Fotolia.com

DE PLUS, LORSQU'ON FAIT L'INVENTAIRE DES TÂCHES DOMESTIQUES ET LEUR RÉPARTITION DANS LE COUPLE, LA FEMME, AVEC UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET EST PLUS LARGEMENT SOLLICITÉE.

.../...

Cas « classique » de démonstration de l'intérêt du temps partiel. C'est le cas d'une caissière dans un magasin de vente de végétaux qui décide de réduire son temps de travail pour pouvoir réaliser son rêve : élever des poules et vendre des œufs. Son employeur accepte, plus du fait de problèmes de trésorerie dans l'entreprise que par conviction de management.

Elle met tout en œuvre pour réaliser sa passion et lance son activité. Aujourd'hui, son employeur reconnaît que sa salariée est beaucoup plus sereine. Travaillant avec plaisir au sein de l'entreprise, elle a une approche plus conviviale avec la clientèle. Gagnant pour les deux parties. ■

Un temps pour tout ?

par Cécile Gruet, *La belle idée*

400 000 heures de temps libre dans une vie entière aujourd'hui mais nous nous plaignons d'en manquer ! Nous n'avons jamais eu autant de temps libre : en 1914, on ne pouvait espérer compter que 125 000 heures dédiées à autre chose qu'au travail en 60 ans d'existence.



© Haywire Media - Fotolia.com

Mais les statistiques et les moyennes ont leurs limites. Le nombre de personnes pendues à leur smartphone et consultant leurs mails à tout moment de la journée rappelle que les limites entre travail et hors-travail sont de plus en plus floues.

Les artisans et commerçants le disent : après 12 heures de travail quotidien en moyenne, ils se sentent « toujours dedans » même lorsqu'ils sont avec leurs proches. Le travail se gère dans l'urgence, dans les loisirs eux-mêmes il y a un trop-plein de choses à faire.

Concilier les temps de vie de chacun est complexe, cha-

cun revendique son temps à soi mais sollicite le temps des autres : garde d'enfants, transports, etc. On s'est habitué aux services 24h/24, sur mesure, à la carte, y compris les commerçants qui les proposent. Le co-working, le télétravail, les tiers-lieux sont autant de formes de cette difficulté à dissocier son travail du reste.

Les mêmes qui sont poussés à répondre à tout moment à leurs mails revendiquent haut et fort le droit à la lenteur : slow city, slow food, slow TV, etc. C'est le paradoxe de nos systèmes : pour retrouver du temps, nous commençons par prendre du temps aux autres...

**LE TRAVAIL
SE GÈRE DANS
L'URGENCE,
DANS LES
LOISIRS
EUX-MÊMES
IL Y A UN
TROP-PLEIN
DE CHOSES
À FAIRE.**

LA COOPÉRATIVE D'INACTIVITÉ : un « non-statut pour la non-classe des non-travailleurs »

On a aujourd'hui le droit... de demander. Et l'employeur, l'organisation de la société ont le droit, et l'habitude... de refuser.

Le philosophe journaliste André Gorz, militait pour le Droit à l'inactivité qu'il définissait comme « *un temps libéré à consacrer à... ce que bon nous semble* ».

En opposition avec la norme du temps plein (*et à son corollaire, la norme de la surconsommation*), la Coopérative d'Inactivité milite pour la création d'un droit au temps partiel. S'il n'est pas entendu par la société, il a des chances d'être entendu par les individus. Un français sur deux souhaiterait voir son temps d'emploi baisser, seuls 10 % l'obtiennent (*les demandes des femmes sont acceptées à 27 %, le temps partiel étant accepté si c'est pour s'occuper des enfants...*).

Bien connaître son prix de revient

Votre entreprise fabrique, produit et chaque chantier est différent. Pour vendre votre production, il est indispensable de bien connaître vos coûts. A partir de cette analyse, vous pourrez alors établir votre devis. Dans ce devis, vous devez inclure toutes vos charges et prévoir votre bénéfice. Rappel de bons principes de gestion.



Une fois le devis établi, vous allez devoir expliquer votre prix à votre client, et si ce dernier a plusieurs devis entre les mains, vous devrez faire preuve de pédagogie pour vous positionner par rapport à la concurrence. Autant bien maîtriser les paramètres de votre devis et donc de votre prix, qui n'est pas le fruit du hasard mais le résultat d'une analyse de vos coûts.

Personnalisez vos devis

Ce travail consiste en une étude minutieuse des principaux postes de l'entreprise : matières premières ou fournitures, matériels, main d'œuvre, frais généraux. Tout ceci doit être compris dans votre devis, autrement, vous allez travailler à perte.

Inventorier les matériaux et matériels nécessaires à la réalisation de votre chantier ? Quelle quantité ? A quel prix ? Idem pour le matériel : voiture, camion, bétonnière, engins à louer, échafaudages, etc.

Une fois ces éléments rassemblés, réfléchissez bien à la main d'œuvre

dans sa globalité (*salaires, charges sociales, congés payés, primes, etc.*). Prenez un peu de temps pour vérifier que votre tarif horaire couvre bien vos charges réelles.

Déboursé ou frais généraux ?

Si les matériaux et main d'œuvre de production sont plus faciles à mettre en évidence, d'autres frais moins faciles à repérer et à intégrer dans le coût du chantier impactent aussi le coût de revient. Il s'agit du matériel et des frais complémentaires.

Pour le matériel, lorsque vous louez du matériel pour la réalisation d'un chantier spécifique, pas de problème, il sera imputable directement, c'est le déboursé ! Si vous louez ou achetez pour une durée plus longue, il faudra pouvoir chiffrer l'utilisation de ce matériel par rapport à votre chantier (*locations, amortissements, etc.*). En cas de multiples petits chantiers, pas toujours facile d'évaluer la part de ces matériels. Dans ce cas, si vous ne pouvez pas faire ce suivi de façon précise, ces frais inclus dans les frais généraux

seront à répartir sur tous les chantiers. Les frais généraux s'entendent aussi de toutes les autres charges (*assurances, publicité, etc.*).

Pour les frais complémentaires, il s'agira de tenir compte du coût d'évacuation et ou de traitement des déchets, des équipements de sécurité, de la sous-traitance, etc.

Résumons : pour que votre chantier soit rentable, vous devez intégrer vos matériaux et fournitures, l'utilisation des matériels, les frais complémentaires, la main-d'œuvre, les frais généraux, les déboursés directs auxquels vous allez ajouter votre bénéfice et une part d'aléa. Enfin, votre coût doit être approché en HT car la TVA n'a pas d'incidence sur votre étude de prix.

Vos syndicats et fédérations mettent à votre disposition des logiciels d'étude des prix de revient. Votre expert-comptable aussi peut vous aider dans cette démarche ainsi que votre CGA par le biais de formations ciblées sur ce thème « bien connaître son prix de revient », tellement essentiel à la bonne marche de l'entreprise !

Laurence Maillard

PRENEZ UN PEU DE TEMPS POUR VÉRIFIER QUE VOTRE TARIF HORAIRE COUVRE BIEN VOS CHARGES RÉELLES.

Actu... Actu... Actu...



© Julien Tromeur / Brad Pitt - Fotolia.com

Solde impôt société

La date du paiement du solde de l'impôt société a été reportée du 15 avril au 15 mai 2014 pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile soit le 31 décembre 2013.

Indemnités journalières des conjoints collaborateurs

Le régime d'indemnisation des arrêts maladie dont bénéficient les artisans, industriels et commerçants est étendu à leurs conjoints collaborateurs qui devront acquitter pour l'année 2014 une cotisation d'un montant de 105 € ; les conjoints collaborateurs ne pourront prétendre au versement d'indemnités journalières qu'à partir du 1^{er} janvier 2015 (*décret du 9 janvier 2014*).

Nouvelles limites régime micro BIC

Les seuils à retenir pour l'imposition des bénéfices 2014 du régime Micro BIC ou Réel Simplifié sur Option sont : recettes inférieures à 82 200 € (avant 81 500 €) pour les ventes et 32 900 € pour les services (avant 32 600 €).

Temps partiel

Au 1^{er} janvier 2014, la réglementation des contrats à temps partiel évolue. Elle instaure notamment une durée minimale de 24 heures et des majorations de toutes les heures complémentaires. Pour les contrats en cours

et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, cette nouvelle durée minimale ne sera applicable qu'au salarié qui en fait la demande (*loi du 14 juin 2013*).

Délai pour les accès handicapés repoussé

Le gouvernement a reculé l'application de la mise en œuvre de la loi sur l'accès pour les handicapés.

Initialement prévue pour le 1^{er} janvier 2015, un nouveau dispositif est prévu, intitulé « Agendas d'accessibilité programmée » (Ad'AP). Il permettra aux acteurs publics et privés de s'engager avant la fin 2014 sur un calendrier précis et resserré de travaux d'accessibilité – *trois ans pour les commerces soit 31 décembre 2017 – (projet de loi attendu en avril)*.

Locataire et préavis

Même s'il a retrouvé un emploi, le locataire a droit au préavis réduit.

Le locataire qui a perdu son emploi peut mettre fin à son bail avec un délai de préavis réduit à un mois même s'il a retrouvé un travail entre-temps (*cour de cass. 5 février 2014*).

Titres restaurant numériques

À compter du 2 avril 2014, les titres-restaurant pourront être émis sur support papier ou sous forme dématérialisée. Les salariés pourront donc utiliser les titres-restaurant sous forme dématérialisée par le biais d'une carte à puce rechargeable ou d'une application sur smartphone (*JO du 7 mars 2014*).

Effacement des dettes des plus petits entrepreneurs

Au moment de la liquidation judiciaire, une nouvelle procédure est instituée pour les plus petits entrepreneurs. Sont visés les débiteurs personnes physiques qui ne font l'objet d'aucune procédure collective en cours, n'ont employé aucun salarié au cours des six derniers mois et dont la valeur de l'actif est inférieure à un certain montant (*qui sera fixé par décret*). Pour eux, un dispositif de « rétablissement professionnel sans liquidation » sera ouvert pour une période de quatre mois. Après vérification de sa situation patrimoniale, toutes les dettes du chef d'entreprise seront effacées dès lors qu'elles seront nées avant le jugement d'ouverture et portées à la connaissance du juge (*article 85*).

Retraite : moins d'heures pour valider un trimestre

Un décret abaisse le seuil à 150 heures à compter du 1^{er} janvier 2014. En 2013, il fallait avoir cotisé 200 heures. En 2014, une rémunération égale à 600 fois le SMIC horaire (5 718 €) suffira à obtenir la validation de 4 trimestres d'assurance. Un autre décret élargit le nombre de trimestres cotisés. Ex : pour le chômage, on passe de 2 trimestres réputés cotisés à 4 (*décrets du 19 mars 2014*). ■

Le compatriote* vous informe...

et si vous faisiez un règlement intérieur



© Julien Troneur - Fotolia.com



Le règlement intérieur est un document qui précise un certain nombre d'obligations réciproques, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions, que le salarié et l'employeur doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise. Il est obligatoire à partir d'un certain nombre de salariés.

Entreprises concernées

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés. Il reste facultatif pour les entreprises de moins de 20 salariés. Le règlement intérieur s'impose à tous les salariés de l'entreprise, même s'ils ont été embauchés avant sa mise en application.

Nature du règlement

Le règlement intérieur est un document écrit, rédigé par l'employeur. Il doit être rédigé en français et peut être accompagné de traductions dans d'autres langues. Il doit être régulièrement mis à jour. Le règlement intérieur doit être affiché et aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Procédure d'élaboration

Le projet de l'employeur doit être soumis pour avis au comité d'entreprise (ou à défaut, aux délégués du personnel), ainsi qu'au CHSCT pour les matières relevant de sa compétence. Le projet de l'employeur et les avis des représentants du personnel doivent être transmis à l'inspecteur du travail, qui contrôle la légalité des clauses du règlement, puis déposé au greffe du conseil des prud'hommes. Le règlement intérieur doit préciser la date de son entrée en vigueur (au moins 1 mois après l'accomplissement de la dernière des formalités de dépôt et de publicité). Le règlement intérieur peut être modifié, notamment par des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes qui se rapportent aux éléments

autorisés à figurer dans le règlement. Il peut également être modifié (ou invalidé) à la demande de l'inspecteur du travail ou d'un juge (dans le cadre d'un litige).

Contenu du règlement

Les dispositions du règlement intérieur doivent être conformes aux dispositions des lois, règlements et conventions collectives applicables. Le règlement intérieur doit contenir exclusivement les informations concernant :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement,
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises,
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur),
- les dispositions relatives aux garanties de procédure prévues pour le salarié si l'employeur envisage une sanction disciplinaire,
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés et aux harcèlements moral et sexuel.

Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est expressément prévue par le règlement intérieur, notamment quant à ses modalités. Les dispositions du règlement ne peuvent entraîner de discrimination ou d'inégalité entre salariés. Toute autre disposition doit en être exclue.

À noter : les restrictions que le règlement impose aux salariés doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

*extrait de citation de la chef de projet du site internet
 "...Servez-vous de notre site, cher compatriote..."

Source : service-public.fr ■

LES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DOIVENT ÊTRE CONFORMES AUX DISPOSITIONS DES LOIS, RÈGLEMENTS ET CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES.



Le compatriote* vous explique... les différents contrats de mariage

En l'absence de démarche particulière, les époux sont soumis au régime de droit commun, appelé régime de la communauté légale. Si les époux ou futurs époux veulent opter pour un autre régime, ils doivent passer un contrat de mariage.

Situations concernées

Suivant la date du mariage, le régime de la communauté légale qui s'applique par défaut d'autre choix est différent. De ce fait, suivant la date du mariage, le sens et l'objectif d'un contrat de mariage différent également.

Mariages conclus au plus tard le 31/02/1966

Passer un contrat de mariage permet de s'écarter du régime de la communauté de meubles et acquêts.

Mariage conclus à compter du 01/02/1966

Passer un contrat de mariage permet de s'écarter du régime de la communauté réduite aux acquêts.

Régimes matrimoniaux possibles

Communauté d'acquêts aménagée

Les époux peuvent vouloir adopter le régime de la communauté de meubles et d'acquêts ou le régime de la communauté réduite aux acquêts mais en modifiant certaines clauses.

Ils peuvent par exemple convenir :

- qu'en cas de décès de l'un des époux, l'autre hérite en totalité des biens de la communauté,
- que les époux auront des parts inégales (*et non une propriété des acquêts à moitié-moitié*),
- que l'un ou l'autre des époux pourra racheter tout ou partie des biens de l'autre, selon un prix ou des règles fixées à l'avance.

Communauté universelle

Tous les biens des époux (*meubles et immeubles, présents et à venir*) sont communs.

Séparation de biens

Les époux conservent l'administration, la jouissance et la libre disposition de leurs biens personnels. Ils peuvent déroger au principe de contribution des époux aux charges du mariage en fonction de leurs ressources.

Participation aux acquêts

Pendant la durée du mariage, ce régime fonctionne comme si les époux étaient mariés sous le régime de la séparation de biens. À la dissolution du mariage, l'époux qui s'est le moins enrichi a droit à une créance de participation égale

à la moitié de la différence existante entre la valeur des patrimoines de chaque époux acquis pendant le mariage.

Établissement du contrat

Les époux ou futurs époux doivent s'adresser à un notaire. Celui-ci les conseille, leur propose une rédaction de contrat puis procède à l'enregistrement de la version finalement adoptée. Aucune clause ne peut déroger :

- aux droits et devoirs qui résultent du mariage,
- aux règles de l'autorité parentale,
- aux règles d'ordre légal des héritiers.

Attention : si le couple n'est pas encore marié, il doit établir le contrat avant la célébration du mariage.

Coût

Les frais dépendent de l'importance et de la nature des biens meubles ou immeubles qui sont mentionnés dans le contrat. Dans tous les cas, les époux doivent s'acquitter :

- des émoluments de notaire pour l'établissement du contrat de mariage,
- des frais de procédure et de publicité,
- un droit fixe de 125 €.

Changement ou modification du contrat

Délai minimum entre chaque changement

Pour changer le régime matrimonial ou modifier le contrat, les époux doivent attendre que s'écoule un délai de 2 ans :

- après leur mariage,
- puis entre chaque changement ou modification.

Recours au notaire

Le couple doit s'adresser à un notaire.

Obligation d'information

Les personnes qui avaient été parties dans le contrat modifié et les enfants majeurs sont informés personnellement, par lettre recommandée avec avis de réception, de la modification envisagée. Les créanciers sont également informés de la modification envisagée, par la publication d'un avis dans un journal d'annonce légale.

Homologation par le tribunal

L'acte est soumis à l'homologation du juge aux affaires familiales du tribunal de grande instance du domicile des époux dans les cas suivants :

- lorsque l'un des époux a des enfants mineurs,
- ou en cas de contestation (*dans un délai de 3 mois*) de l'un des époux, d'un enfant majeur ou d'un créancier.

La procédure d'homologation devant le tribunal nécessite d'être représenté par un avocat (*prévoir des honoraires d'avocat*). ■

EN L'ABSENCE DE DÉMARCHÉ PARTICULIÈRE, LES ÉPOUX SONT SOUMIS AU RÉGIME DE DROIT COMMUN, APPELÉ RÉGIME DE LA COMMUNAUTÉ LÉGALE.



Les chiffres clés

au 15 mars 2014

SMIC HORAIRE : 9,53 € brut au 1^{er} janvier 2014

MINIMUM GARANTI : 3,51 € depuis le 1^{er} janvier 2014

SMIC MENSUEL : 35 heures hebdomadaires = 1 445,38 € / 39 heures hebdomadaires = 1 651,87 € avec majoration de 25 % et 1 627,09 € avec une majoration de 10 %

PLAFOND DE SÉCURITÉ SOCIALE : 3 129 € par mois, 172 € par jour, 37 548 € pour l'année 2014

TAUX DE BASE BANCAIRE : 6,60 % depuis le 15 octobre 2001

TAUX EONIA (MARCHÉ MONÉTAIRE) : 0,1907 % en mars 2014 - moyenne mensuelle

HAUSSE DES PRIX : sur les 12 derniers mois en mars 2014, indice Insee des prix harmonisés "tous ménages" : + 1,0 %

INTÉRÊT LÉGAL JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2014 : 0,04 % / majoré : 5,05 %

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS : hors des locaux de l'entreprise (chantiers) = 8,70 €, dans les locaux (paniers) : 6,10 €. Repas lors d'un déplacement professionnel = 17,90 €

INDEMNITÉS DE GRAND DÉPLACEMENT (PAR JOUR) EN 2014 POUR LES 3 PREMIERS MOIS : logement et petit déjeuner : 64,10 € (départements 75, 92, 93 et 94) 47,60 € (autres départements)

INDICE DU COÛT DE LA CONSTRUCTION INSEE (BAUX COMMERCIAUX)

Année	1 ^{er} trimestre	2 ^e trimestre	3 ^e trimestre	4 ^e trimestre
2013	1 646	1 637	1 612	1 615
2012	1 617	1 666	1 648	1 639
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
% sur 1 an			- 1,46 %	
% sur 3 ans			+ 5,35 %	
% sur 9 ans			+ 27,27 %	

NOUVEL INDICE DE RÉFÉRENCE DES LOYERS (IRL) À UTILISER À COMPTER DU 01/01/2008

Tableau des valeurs de l'indice de référence des loyers

Période	Indice de référence des loyers	Variation annuelle en %
4 ^e trimestre 2013	124,83	+ 0,69 %
3 ^e trimestre 2013	124,66	+ 0,90 %
2 ^e trimestre 2013	124,44	+ 1,20 %
1 ^{er} trimestre 2013	124,25	+ 1,54 %
4 ^e trimestre 2012	123,97	+ 1,88 %
3 ^e trimestre 2012	123,55	+ 2,15 %
2 ^e trimestre 2012	122,96	+ 2,20 %
1 ^{er} trimestre 2012	122,37	+ 2,24 %

BARÈME KILOMÉTRIQUE AUTOS 2013 (EXTRAIT, VOIR CONDITIONS D'UTILISATION)

	D ≤ 5 000 km	D = de 5 001 à 20 000 km	D > 20 000 km
5 CV	D x 0,540	(D x 0,303) + 1 182 €	D x 0,362
6 CV	D x 0,565	(D x 0,318) + 1 238 €	D x 0,380
7 CV	D x 0,592	(D x 0,335) + 1 282 €	D x 0,399

Pour en savoir plus demandez conseil à votre expert-comptable ou consultez le site du gouvernement : www.gouv.fr

RÉDUCTION FILLON TPE POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIÉS :

$$C = (0,281 \div 06) \times [(1,6 \times \text{SMIC annuel} \div \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$$

C est plafonné à 0,281

RETRAITE : pour valider un trimestre, il faut cotiser sur une base égale à 150 fois le SMIC horaire soit 1 429,50 € au 1^{er} janvier 2014.



Le travail c'est LA SANTÉ

« Porte à porte, laissé sur place : on se croirait dans les années cinquante ». Ainsi se terminait notre dernière causerie. Dans ces mêmes années, où décidément beaucoup de choses prennent leur source, commença à courir le bruit que le travail c'était la santé.

Ces temps reculés virent aussi apparaître les signes avant-coureurs de la disparition, non pas des dinosaures ou des lessiveuses, déjà bien avancée, mais celle du stylo à bille rouge chez les comptables, des tabliers gris chez les écoliers et de la margarine d'origine animale dans les cantines scolaires. Apparemment, ces faits n'étaient pas, entre eux, liés. Mais tous avaient un rapport et avec la santé et avec le travail.

Dans cette heureuse période, donc, et poursuivant en cela les travaux de Boris Vian, Maurice Pon résuma les connaissances de l'époque sur le sujet dans un court pamphlet, qui ne connut par ailleurs de succès qu'une fois mis en musique par son confrère Henri Salvador, par ailleurs chanteur de variétés.

De ce jour, travail put pour chacun signifier santé, tandis qu'inactivité ou chômage devenaient d'importants facteurs de prévention. Mais chacun sait que la prévention, sous nos latitudes, n'a pas vraiment le vent en poupe. Le travail prit donc de plus en plus d'importance, et ses effets sur la santé virent leur marché croître de manière exponentielle.

A l'heure où pourraient paraître ces lignes, le congrès « Santé Travail Lille 2014 » aura achevé ses travaux. Cette réunion de spécialistes de la santé avait pour

« fil rouge » la pénibilité, pour thème secondaire « audition et travail », et l'ensemble des tra-

voux du congrès était lui axé sur la prévention des TMS ou Troubles Musculo-Squelettiques.

Quand on sait tous les troubles de l'audition provoqués par un simple et innocent marteau-piqueur, on ne peut que se demander si les congressistes portaient casques anti-bruit ou bouchons d'oreilles, le chantier de mise aux normes du palais des congrès occupé n'ayant pu être interrompu pendant les réjouissances pour de sordides et triviales raisons (*des pénalités de retard encourues par le maître d'ouvrage*).

Quant aux courbatures dues, elles, à un évident défaut de fabrication des fauteuils, et aux tendinites qu'on ne saurait attribuer qu'à la mauvaise disposition des tablettes et autres accoudoirs, on est bien obligé de penser que, prévisibles comme elles l'étaient, elles furent le fruit de la volonté des organisateurs, tant il est vrai que, dans ce cas comme dans beaucoup d'autres, un douloureux exemple, vécu qui plus est, vaut mieux qu'un long discours.

Cette incursion dans le monde mystérieux de la médecine du travail ne saurait se conclure sans insister sur le rôle déterminant de la vue et de la lumière pour profiter pleinement de la lecture des actes qui ne sauraient être, eux, que publiés un jour.

D'ici là, nous pourrions comme à l'accoutumée, prendre patience et garder courage.

Pour Gudule, par ordre, l'illisible remplaçant...

DE CE JOUR, TRAVAIL PUT POUR CHACUN SIGNIFIER SANTÉ, TANDIS QU'INACTIVITÉ OU CHÔMAGE DEVENAIENT D'IMPORTANTS FACTEURS DE PRÉVENTION.

Vu & Revue de presse

TRINGAboat : le navire amphibie

Le bateau amphibie routier nommé TRINGAboat imaginé par le perrosien Guirec Daniel sort de l'eau par ses propres moyens et peut rouler à 16 km/h jusqu'à un jardin, sans remorque ni véhicule pour le tracter. Il est destiné aux plaisanciers confrontés à la pénurie de places de port.

tringaboat.fr, 17/03/14

Le marketing interactif transforme l'attente dans les abribus

Pour promouvoir sa campagne «Unbelievable», PepsiCo a utilisé la technologie de la réalité augmentée sur un panneau digital d'un abribus de New Oxford Street : le passant peut admirer une descente de soucoupes volantes, des tigres qui courent vers lui, une pieuvre qui sort de la bouche d'égout et le happe.

Influenzia, 26/03/14

Un crâne reconstitué avec une imprimante 3D

Aux Pays Bas, un crâne réalisé grâce à une imprimante 3D a été greffé sur une patiente dont le crâne 5cm plus épais que la moyenne exerçait une forte pression sur le cerveau. Ce procédé permet au patient de retrouver ses fonctions cérébrales plus rapidement qu'avec les implants classiques réalisés à la main, à base de ciment.

Dutch News, 26/03/14

Des plantes bioniques

Des chercheurs au Massachusetts Institute of Technology ont inséré des nanoparticules et des nanotubes de carbone dans des cellules végétales pour respectivement, augmenter les réactions de photosynthèse et signaler la présence du monoxyde d'azote, un polluant. Ils envisagent maintenant la fabrication de biocapteurs végétaux détectant dans l'air des molécules dangereuses pour la santé.

Le Monde, 25/03/14

Découverte du plus ancien malade du cancer

Des archéologues ont découvert au Soudan, près du Nil, le squelette d'un homme d'une trentaine d'années ayant souffert d'un cancer métastatique –*métastases sur les clavicules, omoplates, vertèbres, bras, cuisses, bassin*– il y a plus de 3 200 ans. L'origine du cancer n'est pas déterminée : fumées des feux de bois, facteurs génétiques ou maladie infectieuse causée par des parasites.

Le Monde, 17/03/14

Un pneu de la taille d'un éléphant

Le pneu Goodyear RM-4A+ Off The Road a été développé afin de porter plus de 100 tonnes, il sera utilisé par les engins de génie civil du monde entier et dans différents domaines : carrières de pierre, mines de charbon, d'or et de cuivre. D'un diamètre de 4 023 m, ce pneu est plus grand qu'un éléphant, dont la taille est généralement comprise entre 2 et 4 mètres.

Le Vif, 21/03/14

500 000 pièces de Lego pour une voiture à air comprimé

Pendant 20 mois, Raul Oaida, un jeune roumain, a construit une voiture faite de 500 000 pièces de Lego. Seuls le volant, le tableau de bord, les paliers et les roues ne sont pas en Lego. Le véhicule utilise de l'énergie pneumatique et ne peut se déplacer au-delà de 30 km/h.

Presse-citron, 19/12/13

S'inspirer des pétales de rose pour créer un matériau anti-condensation

Des chercheurs australiens ont créé un matériau capable d'immobiliser les gouttelettes d'eau sur sa surface, utilisant des nanoparticules imitant la surface des pétales de roses. Il pourrait être utilisé pour réduire la condensation dans les cabines d'avion, pour repousser les bactéries et faciliter des tests médicaux qui supposent le prélèvement de liquides.

Sciences et Vie, 22/10/14

CGA informations est diffusé aux adhérents de CGA 47 Agen, CGA PROVENCE Aix-en-Provence, CGA DES CÉVENNES Alès, CCGA Angoulême, CGA 74 Annecy, CGA de l'arrondissement d'Arles, CGA DE L'YONNE Auxerre, CGA2B HAUTE-CORSE Borgo, CGAIBA Cesson-Sévigné, CGAS Chambéry, CENTREXPART Chartres, CEPROGES Déols, CEDAGE DRÔME-ARDÈCHE Guilherand-Granges, CGA 52 Langres, CGA 02 Laon, CGA 13 Marseille, CEMOGEST Metz, CGA 06 Nice, CGA 30 Nîmes, CGAIB Rennes, CGA DE LA MANCHE Saint-Lô, CGACTION Saint-Malo, LES LANDES DE GASCOGNE Saint-Paul-les-Dax, CGA AISNE Saint-Quentin, CGAAS Sisteron, CGA ARTISANS Toulon.

Le CGA 74 est propriétaire des articles et toute reproduction totale ou partielle est soumise à autorisation du directeur de publication. Les informations contenues dans les articles signés sont publiés sous la responsabilité de leurs auteurs.

Le CGA Infos est imprimé sur papier ecolabellisé et certifié PEFC, imprimé avec des encres végétales.

Bientôt un Site Internet pour le CGIAM !

Venez nous retrouver !...

➤ Vous êtes **Artisan, Commerçant, Agriculteur**, vous trouverez la réponse à vos questions sous les accès « **Qui peut adhérer** », « **Pourquoi adhérer** » et « **Comment adhérer** ».

➤ Vous êtes déjà **Adhérent**, nous vous indiquerons les **Avantages** et les **Services** que vous offre votre adhésion sous la rubrique « **Adhérents** ».

Dans la rubrique « **Formations** » vous pourrez consulter les thèmes que nous vous proposons ainsi que les modalités pratiques.

➤ Vous êtes **Experts-Comptables** sous la rubrique « **Partenaires** » seront à votre disposition tous les éléments nécessaires à notre collaboration : Guide d'utilisation des OG, Bulletin d'Adhésion...

Et si vous avez le statut de Membre Associé, l'espace privatif sécurisé « **Espace partenaires** » vous permettra de consulter les statistiques et les notes de conjoncture mensuelles.

➤ Votre avis nous intéressera, vous pourrez nous laisser des messages en utilisant le formulaire de la page contact.

MISE EN LIGNE PRÉVUE DÉBUT JUILLET 2014
ALORS VENEZ NOUS RETROUVER SUR :

www.cgiam.fr