Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie
Bimestriel

Dialogue social : franchissons le mur

n°68 Mars-Avril 2014 - Prix 1€

Harmonie Mutuelle s'engage à garantir un fonctionnement démocratique au service des adhérents.

En pratique, comment ça fonctionne ?

Une mutuelle, c'est une société de personnes qui se regroupent et décident d'être solidaires entre elles. Et ces personnes, ce sont les adhérents. Tous les adhérents peuvent participer à la vie de la mutuelle. C'est comme une démocratie avec un principe très simple. Un adhérent égale une voix.

Ensemble, ils élisent près de 2 000 représentants. Plus de 300 d'entre eux siègent à l'assemblée générale qui désigne les 40 membres du conseil d'administration. Et c'est ce conseil qui nomme le président d'Harmonie Mutuelle. Tous ces élus sont chargés de représenter plus de 4,5 millions de personnes, pour décider en leur nom et dans leur intérêt.

C'est à dire, qu'à la différence des compagnies d'assurances, des bancassurances, ou des institutions de prévoyance, cette mutuelle appartient uniquement aux adhérents qui la composent. Le président d' Harmonie Mutuelle lui-même, est un adhérent élu.

C'est grâce à ce fonctionnement démocratique que les adhérents sont et restent au coeur des décisions !

Quels sont les avantages concrets pour les adhérents ?

Concrètement ? Une fois élus, les représentants ont des missions très précises. Ils sont chargés de décider et valider les grandes décisions prises par Harmonie Mutuelle. Cela garantit que les produits, les services, les contrats et les tarifs proposés, sont en phase avec les attentes de tous.

Conséquence : les prix pratiqués par Harmonie Mutuelle sont justes et équitables. Par ailleurs, les représentants veillent au bon fonctionnement d'Harmonie Mutuelle. Ils sont garants du respect des valeurs mutualistes - comme la solidarité et l'entraide - mais aussi de la bonne gestion des cotisations des adhérents, en contrôlant par exemple les frais de gestion.

Enfin, les élus s'engagent à promouvoir la santé, autant à un niveau national que local.

Ce sont eux qui représentent la mutuelle auprès des acteurs locaux de la santé. Ils participent à des actions de prévention et de promotion de la santé, mènent des actions sociales pour toutes les personnes qui rencontrent des difficultés, et créent des partenariats avec le monde associatif.

À une échelle nationale, ils peuvent participer au débat public et peser sur les décisions importantes autour de la santé en France aujourd'hui.

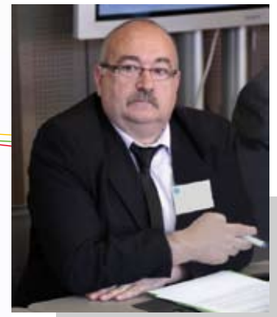
C'est ça un fonctionnement démocratique.
La garantie que l'adhérent est et restera au coeur des décisions.

Pour en savoir plus :
02 47 60 57 42
olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr

www.protection-sociale-entreprise.fr
www.harmonie-mutuelle.fr

Harmonie mutuelle
En harmonie avec votre santé

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.



Le mot du Président

Après le remaniement des dernières semaines, les institutions se remettent en marche progressivement. Les têtes changent, mais les problématiques pour l'emploi et le maintien de nos industries restent !

Les problématiques restent !

La France est déjà dans le rouge. «Les 50 milliards d'euros d'économies doivent financer la réduction des déficits publics, mais pas les allégements de prélèvements obligatoires prévus dans le cadre du Pacte de responsabilité»,

Le gouvernement français attend 190.000 emplois grâce aux 10 milliards d'euros d'exonérations de cotisations patronales du pacte de responsabilité. Le ministre du travail a par ailleurs réaffirmé l'objectif de 300.000 emplois créés d'ici à 2017 grâce aux 20 milliards d'euros du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE).

Pense-t-il que la création de 490.000 emplois suffit face aux 4,94 millions de chômeurs que compte la France.

J'en doute !

Nos retraités sont de plus en plus taxés, le chômage galope, nos industries souffrent, le panier de la ménagère n'a jamais été aussi vide à cause des difficultés de la vie quotidienne.

Mais où sont les projets industriels afin de relancer la croissance ?

Hier Pechiney, demain la division énergie d'Alstom, fleurons industriels français qui risquent de partir sous pavillon étranger.

Encore une fois, le savoir faire français, les brevets, le pouvoir de décision stratégique vont partir hors de notre territoire avec un risque de démantèlement de cette division d'Alstom comme l'a été Pechiney en son temps.

Nous suivons de près ce dossier, Alstom est un des fournisseurs principaux des énergéticiens français et de nombreuses industries.

Le petit déjeuner de la Fédération CMTE à été une belle réussite, autour de certaines personnalités, de militants, de représentants d'entreprises, de chambres patronales et de notre Président confédéral, nous avons abordé le Pacte de responsabilité ainsi que le Dialogue social. Je n'en dirais pas plus, vous pourrez le lire plus loin.

Les très bons résultats suites aux dernières élections chez Michelin St DOULCHARD, Plastic Omnium Amiens, Dim, Lacoste, Elis, nous démontrent que la CFTC fait envie et attire.

Félicitation à l'ensemble des équipes.

Dans les prochaines semaines, différentes élections professionnelles se profilent, Estée Lauder, Arkema et j'en passe. Je souhaite à toutes ces équipes CFTC, bonne chance pour ces échéances à venir.

La Fédération CFTC-CMTE est à vos cotés, ensemble continuons à être mobilisés pour défendre les intérêts des salariés que nous représentons.

Grâce à vous, la CFTC fait envie et en sort grandie.

Bon courage

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4 à 6
  - Le dialogue social
- FLASH Élections - p. 7
- Actualités sociales - p. 8 à 13
  - Accord signé aux IEG
  - Mineurs : prestations complémentaires
  - Le Régime minier piétine
  - Info Branche Pharma
  - Pétrole : échec en Guyane
  - Négociation GPEC chez Pierre Fabre
- Nos partenaires s'expriment - p. 14-15
- Des chiffres et des Dettes - p. 16-17
- Le Billet d'humeur - Brève p. 18
- L'avis des nôtres - des autres p. 19
- Europe international - p. 20 à 22
- Les Infos Utiles - p. 23 à 25
  - Le CHSCT
  - Les N° de téléphone utiles
- La vie du mouvement - p. 26 à 30
  - Plan de formation 2014 modifié
  - Réunion plénière des actifs du NPDC
  - Revendications du 1er mai
  - Formations fédérales
  - Réunion du verre et de la miroiterie
  - Congrès de l'UNAR

La CFTC CMTE sur twitter cftccmte

La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC
CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
128, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN
contact@cftc-cmte.fr

Directeur de la Publication : Francis OROSCO
Rédaction Administration : Martine ULTSCH
49, Rue Nicolas Colson - BP 70058
57803 FREYMING-MERLEBACH
03 87 04 49 85 - FAX : 03 87 04 55 73
cmtelacomete@laposte.net
www.cftc-cmte.fr

C.P.P.A.P : 0216 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

Prix au numéro : 1 €
Abonnement annuel : 6 €
de soutien : 15 €

Dépôt légal :
2ème trimestre 2014

Imprimerie Sarregueminoise
Chemin des Tuileries - Route de Nancy
BP 20004 - 57211 SARREGUEMINES Cedex
03 87 98 07 37

Dialogue social : franchissons le mur

C'est le jeudi 17 avril, sous un soleil radieux, que la Fédération CFTC-CMTE a organisé son « Petit déjeuner » du printemps 2014 au « Café des Arts et des Sciences réunis » à Paris.

Le choix de la formule « Petit déjeuner » dans un lieu convivial, privilégie la proximité, l'interaction et la communication.

La thématique choisie pour les débats de cette matinée est plus que jamais d'actualité « Dialogue social : franchissons le mur ». Aucun mur n'est infranchissable et l'histoire nous l'a déjà démontré.

Des militants et responsables syndicaux de la Fédération sont venus nombreux pour participer à ce dialogue en présence de Nicolas GRIVEL, le Directeur de Cabinet du Ministre du Travail ; Philippe LOUIS, notre Président confédéral CFTC ; Robert DURDILLY, le Président de l'Union Française d'Electricité et membre du MEDEF ; ainsi que Pierre-Jean COULON, du Secteur Energie de la Fédération et membre du Conseil économique et social européen.

Dominique VILLERS, vice-Président fédéral, dans son introduction, met l'accent sur la volonté de la CFTC de rester dans le dialogue avec force de proposition et de progrès.

Dans son mot de bienvenue, Francis OROSCO, le Président fédéral, salue la présence des représentants des ministères, tant du Travail que du Redressement productif, représenté par Bénédicte GARBIL (Chef du Bureau Industries de Santé, Biotechnologies et Agroalimentaire), du MEDEF, des représentants d'entreprises et de branches professionnelles, tous venus pour débattre du « Pacte de responsabilité ». Il remercie également les partenaires MUTEX, MALAKOFF MEDERIC, ADEIS et HUMANIS, qui ont contribué à cette matinée, comme ils le font tout au long de l'année pour la Fédération.

Nous sommes à un tournant du dialogue social, un grand nombre de nos entreprises vont mal, les plans sociaux et les restructurations font rage. Comment agir pour préserver nos emplois, à quoi sert ce pacte de responsabilité ?

Une problématique qui n'est pas que française mais européenne.

Nicolas GRIVELLE lance le débat et rappelle que dans le cadre de ses responsabilités précédentes, il a participé depuis 2012 à un certain nombre de négociations interprofessionnelles, dont principalement l'ANI, elles ont toutes été conclues par des accords et des réformes en concertation avec les partenaires sociaux.

On peut citer :

- Le contrat de génération
- La sécurisation de l'emploi
- La qualité de vie au travail
- La formation professionnelle
- L'accord sur l'assurance chômage.

L'enjeu pour la réussite du « pacte de responsabilité et de solidarité » est de faire vivre et préserver le dialogue social.

Ce pacte doit contribuer activement à la compétitivité de notre économie, à la croissance économique, à la lutte pour l'emploi et contre le chômage.

Les quatre leviers identifiés dans le cadre de ce pacte ont pour but :

- D'alléger le coût du travail et la fiscalité pour investir et créer des emplois
- De mieux rémunérer le travail

- De simplifier l'environnement des entreprises qui encadre les conditions de travail et permet d'aller plus loin dans les créations d'emplois
- De mettre en œuvre un certain nombre d'engagements encadrés par le champ de la négociation sociale.

Ce pacte est dans la continuité de ce qui avait été entrepris précédemment, mais va plus loin notamment dans l'allègement des cotisations sociales sur les bas revenus avec également une incitation de recours à l'emploi pour les entreprises et la disparition d'un effet de seuil à 20 salariés avec les mêmes règles pour toutes les entreprises. Il ne restera donc plus de cotisation sociale à payer dès l'embauche d'un salarié au niveau du smic avec également un rééquilibrage de la fiscalité des entreprises, très lourde actuellement

Le Pacte de responsabilité est une incitation à l'emploi par la revalorisation des bas salaires avec un gain de pouvoir d'achat de 500 € annuels jusqu'à 1,3 smic et une simplification de la fiche de paie.

Nicolas GRIVELLE a expliqué de façon exhaustive toutes les mesures liées au pacte en mettant l'accent sur un dialogue social de meilleure qualité et moins formel nécessaire lors de toutes les négociations notamment dans les branches professionnelles avec toutes leurs spécificités.

Robert DURDILLY poursuit le débat du point de vue de la branche IEG et du MEDEF, notamment en ce qui concerne son mandat de vice-Président d'un pôle développement durable où il est question de transition énergétique et écologique. Il faut savoir que le MEDEF représente 800 000 entreprises avec une grande diversité de secteurs et branches, de la très petite entreprise aux grandes entreprises.

En ce qui concerne le Pacte de responsabilité, le MEDEF ne peut s'engager pour les entreprises qui le composent, les branches constituent un relai pour construire et nourrir le dialogue social.

Il faut prendre en compte la réalité au-delà de nos frontières, la France a des paramètres de compétitivité très nettement dégradés par rapport à ses voisins européens. Il faut donc faire preuve de réalisme et de pragmatisme dans le dialogue social, qui doit être intimement lié à l'économique et à l'industriel.

Le débat instauré sur la transition énergétique a démontré une convergence avec les Fédérations syndicales, ce qui représente une chance pour le dialogue social.

Au moment de la négociation sur le Pacte de responsabilité, l'engagement pris est un engagement tripartite qui comprend le Gouvernement, les entreprises et les organisations syndicales.

Il est clair que l'accord sur les réductions de charges salariales impactera plus les entreprises avec une majorité de bas salaires, contrairement à celles aux salaires à haute valeur ajoutée. A noter que 93 % des salariés seront touchés par l'allègement des cotisations qui va jusqu'à 3,5 Smic.

Il n'y a toutefois pas d'effet mécanique entre les mesures qui seront prises et les créations d'emplois, les conditions doivent être favorables, il faut trouver les leviers. L'ouverture dominicale permettrait de créer 50 000 emplois ! Ceci n'étant qu'un exemple auquel la CFTC n'est pas favorable. Les réflexions et projets sont en cours d'élaboration, dans ce domaine tout est à faire.

Le point de vue de la CFTC est exprimé par Philippe LOUIS. Le dialogue social est un véhicule, mais pour aller où ?

On constate que depuis 2013 et la signature de l'accord ANI, ce qui est négocié par les partenaires sociaux est repris par le législateur et retranscrit par la loi à peu de choses près, ce qui est une nouveauté.

Les organisations syndicales ont participé à la négociation du pacte essentiellement dans la partie créations d'emplois ainsi que dans le côté social.

Créer de la richesse pour créer des emplois !

Ce qui est important, et les organisations syndicales le reconnaissent, c'est que les entreprises doivent pouvoir reconstituer leurs marges, mais dans le seul but de créer des emplois et non de distribuer des dividendes, c'est à cela que doit servir le Pacte de responsabilité.

Le dossier du mois

Les «Petits déjeuners» de la Fédération

Les organisations syndicales, en signant ce pacte, ont un droit de regard au niveau des entreprises, qui doivent jouer le jeu. Mais sont-elles toutes prêtes à dévoiler leurs stratégies ?

Notre monde change profondément, il faut voir les choses en face. L'usine de demain aura sans doute besoin de moins de salariés. Les organisations syndicales sont prêtes à discuter, mais aux entreprises de mettre leur stratégie sur la table. Il faut trouver des solutions ensemble.

La CFTC est dans un langage de vérité, elle est prête à discuter sans tabou.

Ne nous mettons pas la tête dans le sac !

Pierre-Jean COULON Présente le point de vue européen. Que pensent nos voisins européens de la France ? En effet, la France n'est pas pour l'Europe le nombril du monde ! Effectivement, nous sommes une part importante de la construction européenne depuis 1957 mais il y en a d'autres.

Lorsque l'on parle d'engagement tripartite, cela veut dire tout le monde, et chacun doit faire des efforts pour aller vers l'autre, afin de maintenir la solidarité et la cohésion sociale et faire avancer le pays au sein de l'Europe.

L'autre sujet important est le « marché ».

Plus de 80 % de notre activité commerciale et industrielle se fait à l'intérieur de l'Union européenne.

La vision qu'a la Confédération européenne des syndicats (composée de 80 organisations) de ce Pacte de responsabilité et de solidarité est plutôt positive. Il faut saisir la balle au bond, elle ne passera peut-être pas deux fois ! La Commission européenne devrait soutenir ce pacte dans sa globalité.

Il ne faut pas oublier, dans la création de richesses d'une entreprise, la distribution par trois.

il y a bien sûr les dividendes, la création d'emplois mais aussi les investissements pour lesquels les pouvoirs publics, les entreprises ont un devoir d'accompagnement pour créer les emplois de demain et les conditions d'une France et d'une Europe compétitives face au reste du monde et non pas au sein de l'Europe les uns face aux autres.

Les conditions pour franchir le mur sont réunies !

Olivier PAULET, Secrétaire général de la Fédération, rappelle le choix du logo de la Fédération «socialement responsable». La CFTC a fait le choix d'un dialogue de qualité socialement responsable. La réussite de ce projet passe par un engagement de franchise et par une association large de chaque composante de notre pays, y compris des territoires.

Il faut pour cela une prise de conscience collective, mais aussi des vrais signes de la part du gouvernement.

Francis OROSCO parle également de pacte de crédibilité, certaines discussions ont été engagées ces dernières années qui n'ont pas trouvé d'aboutissement ; on peut citer la loi Florange qui est un exemple significatif, il ne reste rien dans la loi de ce qui avait été discuté au préalable avec les organisations syndicales. Les comités stratégiques de filières mis en place permettent aux partenaires sociaux aux côtés du MEDEF, des employeurs, des ministères, une collaboration et une mise en commun. Cet échange de bons procédés commence à se faire et rentre dans les mœurs ; il faut amplifier cette collaboration et faire tomber les barrières, cela peut nous aider à avancer. On est tous dans le même bateau !

Des échanges ont pu se faire dans le cadre des questions réponses entre les invités et les personnes présentes dans la salle.

Francis OROSCO rappelle que l'Europe est totalement investie dans la transition énergétique et écologique, l'application de la norme REACH, alors que d'autres pays outre Atlantique et l'Asie ne le sont pas. Les Comités européens sont utiles et la Fédération y est présente avec Industriall Europe et au niveau mondial avec Industriall Global Union. Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer dans les Conseils d'administration des entreprises, leur représentation doit être efficace et leur participation à la vie active des entreprises incontournable.

En conclusion, il confirme l'importance d'organiser des petits déjeuners thématiques sur des sujets aussi importants que le Dialogue social et le Pacte de responsabilité et remercie, au nom de la Fédération, tous les intervenants et participants.

La CFTC et la Fédération CMTE sont présentes, à l'écoute et dans le dialogue socialement responsable.

Pour terminer, un cri du coeur de notre représentant européen Pierre-Jean COULON : « **le 25 mai, VOTEZ !** »

Martine ULTSCH

FLASH ÉLECTIONS

Très bons résultats chez DIM SAS

La section CFTC créée en 2010 chez DIM SAS passe de 14,8 % en 2010 à 20,6 % en 2014.

Malgré la campagne de dénigrement de l'organisation CFDT sur la représentativité au niveau national de la CFTC, c'est dans ce contexte difficile que se sont déroulées les élections chez DIM.

Malgré cela, les résultats aux élections chez DIM SAS sont très encourageants pour l'avenir, la section créée en 2010 qui comptait 8 adhérents, aujourd'hui, après un travail de terrain de tous, c'est 17 élus(es) au sein de DIM.

Avec une progression de 6% par rapport à 2010, la CFTC est représentative dans la plus grande société de textile de France.

DIM est implantée en Bourgogne, à Autun en Saône et Loire, où travaillent 1000 salariés sur 4 sites et Rueil à Paris pour le siège social avec 600 personnes où sont rattachées les forces de ventes (VRP et Démonstratrices dans les magasins).

Du fait de la réorganisation de la société en 3 pôles d'excellence, la CFTC et la CFE/CGC décidaient d'unir leurs forces, et après de longues négociations, trouvaient un accord sur le regroupement des 4 comités pour n'en faire qu'un seul, ce qui répond aux attentes du personnel pour le budget des œuvres sociales qui passera de 0,5 % à 1 % de la masse salariale, et aux organisations syndicales en rapport de force face à la Direction.

La CFTC a récolté les fruits de son travail avec des résultats très encourageants pour les années à venir, en se positionnant comme le troisième syndicat représentatif de l'entreprise DIM SAS avec 20,6 % devant FO 11,3 % et la CGT avec 0,7 % sur l'établissement autunois et 15,55 % au niveau de l'entreprise.

Les candidats CFTC au nombre de 15 sur la photo et les collègues CFE CGC

CFTC 2014					
Ouv	Empl	TAM	Cadres	Total	%
22	13			35	13,4%
30	1			31	31,0%
30	7			37	19,5%
	51			51	26,2%
82	72	0	0	154	20,6%

... Chez MICHELIN ST-DOULCHARD

Félicitation à l'ensemble de l'équipe du site Michelin ST-DOULCHARD pour les excellents résultats suite aux élections professionnelles du 3 avril 2014.

Grâce au travail de terrain de l'équipe, la CFTC renforce sa présence par l'élection de :

- FLEURY Gérard — DP Titulaire
- BEZET Hervé — DP Suppléant
- PINON Jean Philippe — CE Titulaire
- ALLER Eric — CE Suppléant

Enfin le bout du tunnel !

La CFTC a signé le 8 avril 2014, l'Avenant n°1 à l'accord du 4 juin 2010 relatif à la mise en place d'une couverture supplémentaire maladie des agents statutaires des Industries Electriques et Gazières.

La CFTC qui a participé aux négociations sur les excédents CAMIEG (Sécurité Sociale des Industries Electriques Gazières) avec les autres partenaires sociaux et les tutelles (ministères), a vu ses demandes aboutir :

- Baisse de cotisations de 25% pour les salariés
- Amélioration des prestations dans les domaines auditif, optique et dentaire.

La CFTC regrette néanmoins qu'une ponction de près de 176 millions d'euros ait été effectuée par le gouvernement et transférée au régime général. Cette somme aurait pu améliorer encore plus le niveau de prestations et la baisse des cotisations.

La CFTC considère d'une part que la santé est un droit pour tous et que d'autre part, ces prestations figurent parmi les besoins les plus importants.

La CFTC sera toujours à vos côtés et veillera à la bonne adéquation entre le taux de cotisations et le niveau de prestations offerts aux salariés et aux inactifs.

Sandrine CHATRE

Prestations remboursées au titre de la couverture supplémentaire maladie

Frais de santé	Remboursement
APPAREILLAGE	
Orthopédie et prothèse médicale	100 % de la BR
Prothèse auditive unilatérale	12 % du PMSS
CProthèses auditives bilatérales (par paire)	24 % du PMSS
Forfait annuel pour piles et entretien des prothèses auditives	1,4 % du PMSS
Véhicule pour personne handicapée accepté par la sécurité sociale	90 % du PMSS
HOSPITALISATION	
Frais de séjour et honoraires, frais de salle d'opération, dans la limite de 5 300 € en établissement non conventionné	100 % de la BR
Forfait journalier prévu par l'article L.174-4 du CSS	100% des frais réels (1)
Frais d'accompagnant (d'un enfant de moins de 16 ans)	1 % du PMSS / jour
Chambre particulière, en médecine ou chirurgie (30 jours par hospitalisation, renouvelable une fois sur prescription médicale)	2,1 % du PMSS / jour
Chambre particulière ambulatoire (hospitalisation de jour)	1,12% du PMSS par jour
Chambre particulière maternité (8 jours maximum)	2,1 % du PMSS / jour
AUTRES PRESTATIONS	
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale (forfait pour 21 jours)	8 % du PMSS
Prévention :	
vaccins	1,75 % du PMSS
pilule contraceptive de 3e ou 4e génération (forfait annuel)	1,75 % du PMSS
ostéodensitométrie	2,8 % du PMSS
détartrage annuel des dents	70 % de la BR
scellement des sillons sur molaires avant 14 ans	70 % de la BR
pack prévention annuel incluant : - psychomotricien, diététicien, ergothérapeute, podologue, amniocentèse, - bilan du langage oral ou écrit avant 14 ans par orthophoniste - dépistage des troubles de l'audition par orthophoniste - bracelet GSM sur prescription médicale pour Alzheimer - substituts nicotiniques, test hémoccult, tensiomètre prescrits par un médecin	3,85 % du PMSS

BR = base de remboursement de la sécurité sociale (variable selon les actes)

PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif, le plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2014 est de 3.129 euros).

(1) Dans la limite du montant fixé par arrêté.

NB : *les remboursements de frais de santé effectués au titre de la couverture supplémentaire maladie s'ajoutent à ceux prévus par le régime spécial de sécurité sociale des IEG (prestations de base et complémentaires). Le cumul des remboursements (régime spécial et couverture supplémentaire maladie) ne peux excéder le montant des frais réels. Des aides exceptionnelles pourront être attribuées en complément par le fonds social.*

Régime minier

Les prestations complémentaires de la SMAPRI pour 2014

Cure thermale

(limitée au remboursement d'une seule cure par an sauf au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles où la limite est de deux par an).

Remboursement des frais d'hébergement dans la limite de :

96 € pour le membre participant ou l'un des bénéficiaires effectuant seul une cure,

46 € pour l'épouse et 31 € pour l'enfant lorsque les membres d'une famille bénéficient pendant la même période d'une cure thermale dans le même établissement ou dans un établissement situé dans un rayon de 50 km.

Prothèse oculaire

Forfait de 336 € par prothèse, si acceptée par la Sécurité sociale du régime minier.

Prothèse auditive

Forfait de 534 € par prothèse, si acceptée par la Sécurité sociale du régime minier.

Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 12 ans hospitalisé :

Limité à 37 € par jour sans que cela ne puisse excéder par nature de frais :

1 € par petit déjeuner, 8,50 € par déjeuner, 8,50 € par dîner, 19 € par nuit pour le lit accompagnant.

Optique et lunetterie

Verres :

- Bénéficiaire < 18 ans : 500 % du tarif de responsabilité.
- Bénéficiaire > 18 ans : 600 % du tarif de responsabilité.

Montures : forfait de 28 € par monture.

Lentilles acceptées : 200 % du tarif de responsabilité.

Prothèse dentaire

Secteur libéral : 10 % du ticket modérateur sur la base du Tarif de Responsabilité des Caisses de la Sécurité sociale en cas de recours au secteur.

Remboursement des frais de confection de prothèses d'au moins 6 dents, si les prothèses ne donnent pas droit à une prise en charge de la Caisse Autonome Nationale (CAN) de la Sécurité sociale des mines.

Avec accord du contrôle dentaire : 40 % du montant remboursé par la CAN.

Avec refus du contrôle dentaire, si l'acte figure à la nomenclature : 60 % de la valeur de la clé SCP appliquée au coefficient retenu par l'arrêté portant nomenclature des actes professionnels pour la prothèse fournie à l'assuré.

Si l'acte ne figure pas à la nomenclature : 70 % des frais exposés dans la limite de tarifs définis par la SSMME.

Plaque métallique sur prothèse dentaire :

Acceptée : 200 % de la cotation prévue à la nomenclature des actes dentaires.

Refusée : 100 % de la cotation prévue à la nomenclature des actes dentaires.

Soins inopinés hors de la circonscription de la SSM : 100 % du ticket modérateur.

Indemnités de funérailles

Capital de 1453 € en 2014 en cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge.

Indemnités journalières - garantie exclusivement réservée aux actifs :

Ancienneté de plus de 12 mois : 14,62 € du 91ème au 180ème j de maladie, puis 19,28 € du 181ème au 1095 j de maladie.

Ancienneté de plus de 8 ans : 14,62 € du 121ème au 180ème j de maladie, puis 19,28 € du 181ème au 1095 j de maladie.

Ancienneté de plus de 13 ans : 14,62 € du 151ème au 180ème j de maladie, puis 19,28 € du 181ème au 1095 j de maladie.

Ancienneté de plus de 18 ans : Sans objet

Cotisations Familles 2014

Actifs : 1,52 % du salaire brut limité à la tranche A.

Retraités : 2,06 % de la pension limitée à la tranche A.

Allocation décès versée par la CARMI au 1er avril 2013 : 2.810,60 €

Majoration pour enfant de moins de 20 ans : 391,59 €

Retraités des mines : Conditions d'une reprise d'activité

Pour rester au régime minier (CARMI), il ne faut pas dépasser 400 heures par an brut payées au SMIC.

- 33 heures brut par mois payées au SMIC = 314 € brut mensuel
- SMIC horaire brut = 9,53 €

Le Régime minier piétine...

Les Fédérations nationales se sont rencontrées afin de faire un point sur la situation du Régime minier dans sa globalité.

Force est de constater que rien ne bouge vraiment !

Après avoir réuni les Fédérations au travers d'une commission ad hoc, qui avait pour but d'échanger sur la COG, celles-ci pensaient pouvoir faire des propositions sur son élaboration et participer à son écriture. Or, la CAN n'en a fait qu'une instance informelle. Pour la CFTC, le contenu de cette commission faisait uniquement un point sur les discussions entre la Direction de la Sécurité sociale et la CAN.

La volonté de la CFTC étant de faire des propositions concrètes sur la garantie des droits des mineurs et de leurs ayants droit jusqu'au dernier affilié.

- D'apporter des garanties aux personnels, tant au niveau des statuts et conventions et en cas de mobilité pour cause de transfert de service.
- De contribuer à la réorganisation de l'offre de soins en lui donnant des perspectives d'avenir, afin de répondre au mieux aux besoins des populations des différents bassins, tout en maîtrisant au mieux ses coûts.
- De continuer à répondre aux sollicitations des affiliés tout en gardant la proximité, notamment lors du mandat de gestion de l'assurantiel confié au Régime général.

La CFTC constate que rien n'a changé dans la gouvernance, la vente du patrimoine continue sans garantie de retour des produits de la vente, le démantèlement de l'offre de soins se poursuit avec une seule logique « réduire les coûts » sans tenir compte des besoins etc.....

Même si chaque Fédération a une approche différente, elles ont décidé unanimement d'interpeller la Ministre de la Santé pour lui faire part de leurs sentiments et de rappeler ses décisions sur l'évolution et le devenir du Régime minier.

Les Fédérations ont sollicité une entrevue afin d'échanger sur de nouvelles perspectives.

Vous retrouverez l'intégralité du courrier envoyé à la Ministre sur notre site : www.cftc-cmte.fr

Éric GROH

INFO Branche Pharma

Dès la clôture de la négociation annuelle de branche sur les minimas salariaux, le Président fédéral ainsi que le Président du Secteur Chimie ont souhaité rencontrer le plus tôt possible Mr Pascal Le Guyader, Directeur des Affaires Industrielles, Sociales et de la Formation du LEEM, syndicat patronal des industries du médicament. Le binôme d'Animateurs de Branche était aussi convié à cette réunion.

L'objet de cette rencontre était :

1. D'exprimer notre grande déception quant au faible niveau de l'augmentation accordée par une branche dont la profitabilité n'est plus à démontrer.
2. De poser des jalons pour la négociation à venir sur la restructuration de la grille, et les algorithmes de calcul qui lui permettent de fonctionner.
3. D'échanger sur nos réflexions respectives au regard du Pacte de Responsabilité proposé par le gouvernement, la réalité vécue dans les instances du Comité Stratégique de Filière des Industries de la Santé.
4. De partager nos positions sur les menaces pesant sur l'emploi et l'économie de la filière par une éventuelle inscription à la liste des médicaments substituables du Doliprane, de l'Efferalgan, et du Dafalgan.

Nous avons aussi évoqué l'appel d'offre à venir pour l'exécution des prestations d'assurance et de gestion sur la Prévoyance et la Couverture Santé.

En ce qui concerne l'évolution des salaires, Mr Le Guyader a pris bonne note de nos remarques, et a mis les négociations sur ce thème et celui de la grille des salaires en perspective avec le Pacte de Responsabilité Sociale. Il a clairement exprimé que le LEEM va faire des propositions sur l'attractivité de la France pour notre industrie, sans pour autant demander de baisse de charge. Aussi, il insiste sur le fait que les industries du médicament seront en mesure de maintenir l'emploi et les niveaux de salaires dès lors que les critères d'attractivité de la France proposés à l'issue du Comité d'Etude Prospective, seront réunis.

Ce type de rencontre en bilatérale, en amont d'une négociation sur les salaires, a été profitable pour nos adhérents et militants. En effet, lors de ce type de rencontre la Fédération a pu développer un certain nombre d'arguments. Ceux-ci ont été entendus par la branche patronale et ont pu être ainsi développés en réunion plénière le lendemain.

Le Directeur des Affaires sociales insiste par ailleurs sur le fait que, de son point de vue, le dialogue social ne se limite pas uniquement à la négociation des salaires, retraites et dispositifs de prévoyance-santé. Nous partageons ce point de vue, mais dans les faits, nous constatons peu de velléité à nous impliquer dans les réflexions en cours, notamment dans le cadre du Contrat Stratégique de Filière, malgré les belles intentions affichées. Si certaines des propositions CFTC semblent trouver un écho favorable, nous ne sommes pas informés de la suite donnée, et n'avons toujours pas été impliqués directement dans les groupes de travail.

Sur la question du Paracétamol, nous avons partagé avec le représentant du LEEM notre analyse de la situation, à travers la note d'analyse que l'équipe CFTC Pharma a produite sur le sujet. Note que la CFTC-CMTE a aussi partagée avec les Directeurs de Cabinets des Ministres concernés rencontrés peu avant par Francis Orosco et Pierre Rubeck. Une fois de plus sur ce thème sensible, il apparaît que la « façon de faire CFTC » a peut-être été plus efficace que certaines démonstrations de force dans la rue. Nous avons analysé froidement la situation du marché du Paracétamol en France, en Europe, et dans le monde, nous nous sommes procurés des chiffres et des données qualitatives auprès de sources sûres et vérifiables, et nous avons produit une synthèse de laquelle il ressortait de manière flagrante que non seulement la disposition envisagée par le gouvernement ne ferait pas faire d'économie à la Sécurité Sociale, mais en outre, qu'elle coûterait plusieurs dizaines de millions d'Euros à l'Etat chaque année. Sans parler des drames sociaux et familiaux que cela causerait inévitablement dans les bassins d'emploi de Lisieux, Agen, et Compiègne, déjà très sinistrés depuis de nombreuses années.

A ce jour, le sujet semble clos, avec un alignement des prix des fabricants princeps (Sanofi et BMS), sur ceux des génériques. Cette disposition était prévue de longue date, avec effet au 1er janvier 2015. A notre modeste échelle, nous avons le sentiment d'avoir contribué efficacement à une réflexion raisonnée sur un sujet ô combien sensible pour l'emploi dans notre industrie en France.

En marge de la réunion, la délégation CFTC faisant suite à la dernière réunion de bureau du CSF santé, demande si le LEEM entretient de bonnes relations avec le Conseil de l'Ordre des Médecins, car il nous semble que cette instance fait barrage sur un grand nombre de développements dans le milieu de la santé.

La réponse a été sans équivoque, les liens entre l'Ordre des médecins et le LEEM d'une part, l'Ordre et le gouvernement d'autre part sont très distendus. Cette situation est très préjudiciable au bon fonctionnement du système de santé en France.

Pascal FREMONT

Animateur de la Branche Pharma

Pétrole :
nouvel échec au large de la Guyane

Le troisième puits d'exploration n'a pas permis de trouver des hydrocarbures.

Nouvelle déception pour les compagnies pétrolières qui cherchent du pétrole au large de la Guyane. Le consortium regroupant Shell (45 %), Tullow Oil (27,5 %) et Total (25 %) a annoncé hier que le troisième puits d'exploration foré dans la zone, le Priodontes (ou GM-ES-3), n'avait pas permis de trouver des hydrocarbures. « Le puits a été rebouché et abandonné », a indiqué Tullow dans un communiqué.

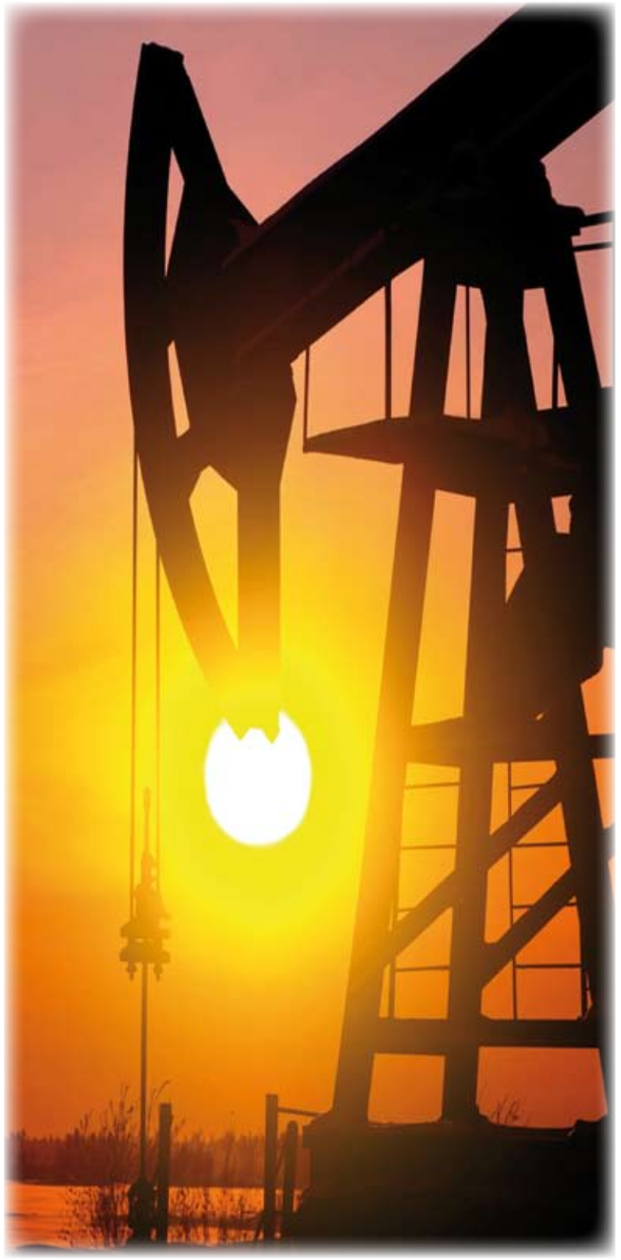
C'est le second échec du consortium, après l'annonce en décembre que le second puits n'avait « pas rencontré d'hydrocarbures commercialement exploitables ». Ce nouveau revers était attendu, depuis que les partenaires avaient annoncé, la semaine dernière, qu'ils allaient creuser plus profondément, jusqu'à 6.318 mètres, n'ayant rien trouvé à la profondeur initialement prévue.

La campagne d'exploration n'en va pas moins se poursuivre comme prévu. La découverte en septembre 2011, par Tullow Oil, d'une importante poche de pétrole à 6.000 mètres de profondeur, avait suscité à la fois les craintes des ONG et de grands espoirs de retombées économiques, au sein du département français d'outre-mer. Shell avait alors estimé le gisement à 300 millions de barils de brut.

Exploration d'une zone voisine

« Il y a toujours de l'espoir, et on croit toujours au potentiel de la Guyane », a déclaré hier à l'AFP un porte-parole de la compagnie anglo-néerlandaise. Deux puits d'exploration sont encore prévus cette année dans le cadre de la campagne actuelle, dont le coût global atteindra environ 500 millions de dollars. Dès les prochains jours, le navire de forage se déplacera sur une zone voisine, « qui permettra d'évaluer une couche sédimentaire distincte des puits précédents », a indiqué le porte-parole de Shell. Le forage du nouveau puits, baptisé Cebus, démarrera d'ici à deux semaines, a précisé Tullow, jugeant les perspectives « excellentes ». Les partenaires pourront en outre déposer de nouvelles demandes de forage, leur permis ayant été renouvelé jusqu'en juin 2016.

Sources : les Echos



Négociation GPEC
chez Pierre Fabre

La GPEC une façon constructive de la négocier et de l'appliquer

Pour Fabienne ALBERT, déléguée CFTC centrale, la signature de la GPEC s'inscrit dans le contexte d'une industrie pharmaceutique confrontée à des évolutions majeures et à des bouleversements.

« Notre entreprise n'y échappe pas », dit–elle. Se positionnant comme élue d'un « syndicat constructif », elle estime que la GPEC ne doit pas être soumise aux idéologies, à l'esprit de contestation car, dit-elle, « il s'agit de l'emploi des collaborateurs et de l'avenir de l'entreprise ».

« Dans ces conditions, s'engager avec sa signature, c'est être au plus près des préoccupations des collaborateurs en défendant leurs métiers et leurs intérêts au sein de la commission de suivi où seuls les syndicats signataires participeront et seront donc à même de porter leurs revendications ».

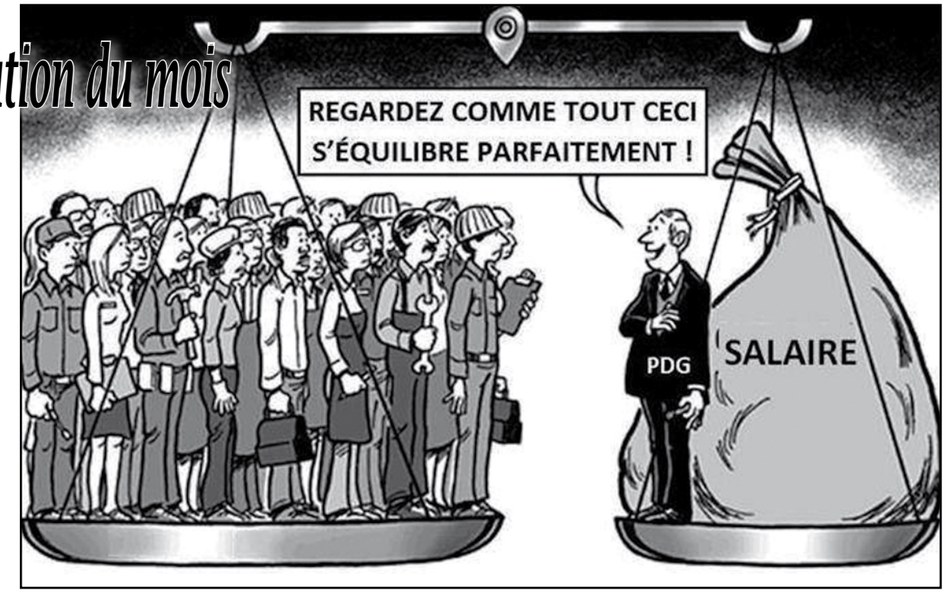
Fabienne ALBERT pense par ailleurs que cet accord est particulièrement complet car « il favorise la construction du projet professionnel, les aides financières dans l'accompagnement de la mobilité, la formation et le développement de l'employabilité avec enfin une vraie reconnaissance du droit individuel à la formation (DIF) ».

La CFTC entend donc être un « acteur essentiel » dans le suivi de cet accord. « Nos élus et militants sont disponibles pour conseiller, accompagner et défendre les collaborateurs individuellement et collectivement dans l'évolution de leurs métiers et dans toutes les mesures possibles d'acquisition de nouvelles compétences », précise-t-elle.

Considérant enfin que cet accord « donne un sens à la politique paritaire et au-delà à la continuité de l'entreprise, Fabienne ALBERT assure que la CFTC sera particulièrement vigilante au sein de cette commission de suivi afin que l'implication de tous les acteurs soit totale et qu'à tous les niveaux l'accord soit appliqué ».

Source : revu Pierre Fabre «Voici pourquoi»

La citation du mois



Nos partenaires s'expriment

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 généralise la complémentaire Santé d'entreprise d'ici le 1er janvier 2016. Avant la parution des derniers décrets, La Prévoyance de Branche Conseil synthétise, en pratique, les points nécessaires à la réussite de votre négociation de branche.

> *7 points essentiels*
> *Pour la généralisation de la complémentaire Santé*
> *Suite à l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013*

1. Oui! Votre branche est le niveau prioritaire de négociation de l'ANI !

Avant la négociation d'entreprise, le calendrier défini par la Loi relative à la sécurisation de l'emploi transposant l'ANI prévoit le lancement d'une négociation Santé en branche à engager depuis juin 2013.

Le but : proposer une complémentaire Santé pour tous les salariés d'un même secteur professionnel au même prix quelle que soit la démographie ou taille de l'entreprise. Toutes les entreprises, même les plus petites, auront ainsi les clefs pour une mise en œuvre simple et rapide de leur obligation !

2. Mieux vaut négocier une complémentaire Santé bien accompagné !

La négociation de votre complémentaire Santé de branche nécessite un accompagnement pour faire les meilleurs choix possibles : de l'élaboration du cahier des charges à la maîtrise d'ouvrage de l'appel d'offres.

L'étape préalable de votre négociation est donc le choix d'un expert indépendant. Attention ! Le conseil de la branche doit déclarer toute situation de conflit d'intérêts vis-à-vis des organismes assureurs à interroger.

3. D'abord, définissez la couverture et le budget à allouer !

Selon les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises de la branche, **vous déterminerez le niveau des garanties, la structure de cotisation (salarié seul, famille, famille sociale…), les dispenses d'affiliation admises … et le budget de la couverture conventionnelle minimale.**

Pour répondre aux besoins des salariés et à ceux des entreprises déjà dotées, vous avez vocation à négocier, grâce à votre branche professionnelle, des niveaux optionnels au meilleur prix à souscrire en obligatoire par les entreprises le souhaitant ou en facultatif à la charge des salariés.

4. Proposez une solution d'assurance… indispensable pour les partenaires sociaux !

Si définir un « standard », c'est-à-dire un minimum de prestations à couvrir, est important, le rôle de la branche est surtout d'offrir des solutions pour permettre aux entreprises de répondre de leurs nouvelles obligations conventionnelles et légales.

Un couple prestation/cotisation doit être défini avec un (ou des) organisme(s) assureur(s) capable d'y répondre ! Grâce à l'effet de masse de votre branche, vous aurez négocié au plus juste le montant des frais, la qualité des outils de gestion mis à disposition, les services associés à l'offre… auprès du prestataire recommandé.

www.la-prevoyance-de-branche.fr La Prévoyance de Branche Conseil

5. N'oubliez pas l'action sociale et la prévention, atouts majeurs de votre régime de branche !

Des garanties Santé, des cotisations oui ! Mais l'intérêt de votre régime de branche est d'apporter un plus au travers de prestations d'action sociale, de prévention en amont du risque et de maintien gratuit pour les salariés les plus fragiles. **Le « degré élevé de solidarité » d'un régime Santé de branche est désormais une exigence légale.**

Concevoir une action sociale spécifique à votre branche suppose une analyse des besoins sociaux de votre branche, la définition de vos actions individuelles et/ou collectives, des moyens de mise en œuvre et de communication à l'aide de votre conseil qui doit avoir les compétences pour vous accompagner en ce domaine.

6. Impartialité, transparence et égalité : les mots "clés" pour être "branché" !

L'appel d'offres auprès d'organismes assureurs exige de n'avoir sauté aucune des étapes précédentes ! ! ! Alors, **il sera de votre responsabilité de choisir l'organisme assureur en respectant une procédure de mise en concurrence « dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats ».**

En plus de la qualité de votre couverture, n'oubliez pas que votre décision a de forts impacts financiers pour l'assureur choisi mais aussi pour… les autres. La justification de votre décision évitera des contentieux inutiles et démontrera toute la pertinence de votre négociation de branche !

7. Le résultat de votre négociation sera jugé dans la durée

Négocier une complémentaire Santé, c'est bien, mais il faut qu'elle réponde aux exigences des salariés et entreprises. **La contractualisation des engagements pris par l'organisme assureur au moment de l'appel d'offres est fondamentale et la maîtrise du pilotage du régime essentielle.**

Seule la branche est en mesure de faire bénéficier toutes les entreprises :

- d'une qualité de gestion contrôlée par des reportings réguliers des organismes assureurs ;
- d'un suivi paritaire, a minima semestriel, des résultats, statistiques de votre complémentaire Santé de branche ;
- de la constitution de réserves, propriété de la branche, destinées à lisser les résultats dans le temps sans faire évoluer les prestations et cotisations à chaque aléa du régime.

Vous souhaitez en savoir plus pour votre négociation ?

> Connectez-vous au 1er site d'information exclusivement consacré à la protection sociale des convention collectives
> La-Prévoyance-De-Branche.fr
> Une information de référence pour les partenaires sociaux

> Suivez-nous sur Twitter
> @Prev2Branche

> Contactez votre interlocuteur dédié !
Olivier Ferrère
06.85.44.82.67
olivier.ferrere@la-prevoyance-de-branche.fr

> *A ne pas oublier :*
> *le réexamen des régimes Santé avec mise en concurrence tous les 5 ans s'applique aussi aux régimes de Prévoyance (arrêt de travail, décès)*

www.la-prevoyance-de-branche.fr La Prévoyance de Branche Conseil

Des chiffres ...

Documents à conserver...

Logement

Type de document	Durée de conservation	Précisions
Factures d'électricité et de gaz	5 ans	Délai pour contester une facture. Le fournisseur a 2 ans pour agir en paiement contre un abonné.
Factures d'eau	5 ans	Délai pour contester une facture. Pour agir en paiement contre un abonné, le fournisseur a : ∞4 ans (fournisseur public) ∞2 ans (fournisseur privé)
Factures de téléphonie (fixe et mobile) et internet	1 an	
Preuve de restitution de matériel (box)	2 ans (à compter de la restitution)	
Factures liées aux travaux	10 ans ou 2 ans selon la nature des travaux	Gros-oeuvre : 10 ans Petits-travaux (fenêtres par exemple) : 2 ans
Certificats de ramonage	Durée d'occupation du logement + 1 an	
Attestations d'entretien annuel des chaudières	Durée d'occupation du logement + 2 ans	
Titre de propriété	Permanente	
Preuve du paiement des charges de copropriété, correspondances avec le syndic , procès verbaux des assemblées générales de copropriété...	10 ans	
Contrat de location, état des lieux, quittances de loyer	Durée de la location + 5 ans	
Inventaire du mobilier pour les locations meublées	Durée de la location	Jusqu'à la restitution de l'éventuel dépôt de garantie
Échéance APL	2 ans	

... et des dettes

Impôts et Taxes

Type de document	Durée de conservation	Précisions
Déclarations de revenus et avis d'imposition sur le revenu	3 ans	À compter de l'année qui suit l'année d'imposition (exemple : déclaration 2009 à conserver jusqu'à la fin 2012).
Avis d'impôts locaux (taxe foncière, taxe d'habitation)	1 an	3 ans en cas de dégrèvement, exonération ou abattement.

Source : service-public.fr

Les changements...

Allocations familiales :

La base mensuelle des allocations familiales (Bmaf) qui sert à calculer la plupart des prestations familiales est revalorisée de 0,6 % au 1er avril, passant de 403,79 euros à 406,21 euros.

Complément familial :

Le gouvernement avait annoncé en juin une majoration progressive de 50%, d'ici 2018, de cette allocation versée aux allocataires modestes ayant au moins trois enfants, avec une première revalorisation le 1er avril. Pour ces familles, le montant de la prestation va passer de 167,34 euros par mois à 185,20 euros.

Allocation de soutien familial :

Cette allocation, qui complète le revenu disponible des parents élevant seuls leurs enfants et qui n'ont pas ou de faibles pensions alimentaires, doit être majorée de 25% en plus de l'inflation à horizon 2018, avec une première revalorisation exceptionnelle le 1er avril. A cette date, son montant va passer de 90,40 euros pour un enfant privé de l'aide de l'un de ses parents à 95,52 euros, et de 120,54 euros à 127,33 euros pour un enfant privé de l'aide de ses deux parents.

Allocation de base de la Paje :

Destinée aux parents d'enfants de moins de trois ans, la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) est composée de prestations versées sous condition de ressources comme l'allocation de base. A partir du 1er avril, son montant sera divisé par deux pour les ménages dont les ressources dépassent un certain seuil (48.000 euros par an pour un couple avec deux revenus et deux enfants) et passera à 92,31 euros. Pour les autres, l'allocation ne bouge pas et reste à 184,62 euros.

Allocation de rentrée scolaire :

Cette allocation, qui sert à payer les cartables et autres fournitures de plus de 5 millions d'enfants, est versée chaque année à la fin du mois d'août. Son montant, décidé au 1er avril, va passer cette année de 360,47 euros à 362,63 euros pour les 6-10 ans, de 380,36 euros à 382,64 euros pour les 11-14 ans et de 393,54 euros à 395,90 euros pour les 15-18 ans.

Retraites complémentaires :

La valeur du point de retraite de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) et la valeur du point de l'Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres (Agirc) ne changent pas au 1er avril 2014. Le point Arrco et le point Agirc restent donc au même niveau qu'au 1er avril 2013.

Minimum vieillesse :

Au 1er avril, l'ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées), que l'on appelle souvent «minimum vieillesse», sera revalorisée en fonction des prévisions de l'inflation (1,1 %), corrigée de la différence entre la prévision de l'année précédente et l'inflation effective, soit 0,6%. L'ASPA atteindra donc cette année 792 euros par mois pour une personne seule au 1er avril. Cette allocation sera revalorisée une deuxième fois au mois d'octobre, en vertu de la réforme des retraites. Elle devrait donc atteindre 800 euros au 1er octobre 2014.

Gaz :

Depuis le 1er avril 2014, la taxe intérieure sur la consommation de gaz naturel (TICGN) s'applique pour les particuliers. Au 1er mars, pour les 6 millions de foyers chauffés au gaz, la baisse est de 1%. Elle est de 0,4% pour ceux qui n'utilisent le gaz que pour la cuisson, et de 0,7% qui font un double usage (cuisson et eau chaude).

Sources : service-public.fr - MYTF1News

Le billet d'humeur

Les jours heureux

Il y a 70 ans, en mars 1944, 16 membres appartenant à tous les partis politiques (républicains), à tous les syndicats (CGT – CFTC), à tous les mouvements de résistance adoptaient à l'unanimité « le programme commun » du C.N.R. (Conseil National de la Résistance).

Rédigé aux temps de la barbarie nazie, ce texte est fondamental et fondateur de notre vie démocratique, économique et sociale.

« **Les jours heureux** », fabuleux titre de ce programme qui avait 2 objectifs :

Le premier, l'action de résistance et l'action guerrière pour finir et gagner ce conflit.

Le deuxième, l'après-guerre, la reconstruction sociale et économique de notre pays.

Il suffit de se rappeler les propos de Monsieur Denis KESSLER en 2007 (grand gourou et penseur du MEDEF) pour mesurer l'impact de ce programme : « il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945 et de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance ». - Sans commentaire.

Symbole de l'unité nationale, porté par les besoins inextinguibles de liberté, d'équité, ce programme a donné naissance à la Sécurité sociale, à la liberté de la Presse, aux nationalisations dans l'automobile et dans l'énergie, à la retraite par répartition, à la mise en place des comités d'entreprise ; finalement c'était l'aboutissement d'une volonté : la refonte d'une vraie démocratie, la plus large possible.

« Quand l'utopie des résistants devient réalité », c'est le sous-titre du film « Les jours heureux « réalisé par Gilles PERRET. Rappelez-vous, nous avions découvert ce cinéaste dans le film « De mémoires d'ouvriers » où il questionnait déjà l'histoire pour comprendre les réalités économiques d'une région industrielle de montagne. Dans « Les jours heureux », il interroge à nouveau l'histoire sur l'héritage et l'impact du Conseil National de la Résistance.

Au travers d'interviews de grands résistants : Raymond AUBRAC, Daniel CORDIER, Stéphane HESSEL…, d'hommes publics et politiques : Yves GUENA, François HOLLANDE… Il retrace le parcours, la genèse et la réalité de ce texte. Questionner le passé, c'est s'interroger sur le présent. En regardant notamment le dé tricotage permanent de ce texte et surtout le pourquoi ! Se servir de ce constat pour préparer un futur responsable, durable, solidaire.

L'héritage « utopique » du Conseil National de la Résistance a le parfum de la démocratie et de la justice pour tous. Il est remis en cause chaque soir sur BFM ou TF1, le matin dans Le FIGARO, soyez sans crainte je n'oublie pas RMC.

Comment avons-nous pu oublier le sens du mot démocratie ; **ah si, pardon, en oubliant d'aller voter…**

Comment aujourd'hui remettre en cause la liberté de la presse ; ah si, pardon, en acceptant la concentration de titres par exemple autour d'un avionneur.

Comment accepter la rigueur pour tous ; ah si, pardon, en regardant le salaire de Monsieur PEYROL.

Au cœur de la nuit, 16 hommes en colère ont écrit et nous ont montré le chemin des jours heureux. Il ne tient qu'à nous de poursuivre leur route.

Olivier PAULET

Brève

INEQUALITY FOR ALL
INÉGALITÉ POUR TOUS

Robert B. REICH, ancien secrétaire du Travail de Bill CLINTON (1992-1997), Professeur de l'Université à Harvard , Berkeley est aujourd'hui un commentateur politique reconnu en Amérique. Il vient de publier au travers d'un documentaire une vision de l'économie.

Dans ce documentaire « Inequality for All » primé dans plusieurs festivals, Sundance Festival par exemple, il a choisi de traiter la problématique des rémunérations et son impact sur l'économie réelle. Dans ce film, il dénonce : « les sociétés qui traitent leurs PDG comme des rois et leurs employés comme des esclaves ».

Au travers de l'évolution des salaires et de la répartition des richesses aux Etats-Unis depuis 100 ans, ce documentaire est un réquisitoire sur le libéralisme et finalement sur l'économie de marché. En regardant les 30 dernières années l'évolution des salaires des PDG et des employés moyens des entreprises, il livre le constat suivant : en 1980, un PDG était payé en moyenne 30 fois plus qu'un employé de 1er échelon. Aujourd'hui, la comparaison des salaires ou rémunération affiche un différentiel qui peut atteindre 400 fois. Comment imaginer sur 24 heures ? sur 35 heures ? Sur 169 heures ? Sur 200 heures mensuelles quelqu'un qui par sa connaissance, son intelligence, sa pertinence, mérite de gagner 400 fois plus que le salarié lambda. Ah oui, il a relancé l'économie et la croissance du pays, donc il le mérite (sic). Pourtant, malgré des cours de Bourse florissants quel est l'impact sur l'économie réelle ?

Cette injustice salariale est une image forte de la fracture sociale et pas seulement sur les montants, mais sur la place que la société attribue à chacun en quelque sorte sur le « prix de chacun ».

M. Robert B. REICH, estime que l'accroissement des inégalités salariales constitue l'une des menaces les plus graves pour l'économie et la démocratie. C'est pour cela qu'aujourd'hui il défend un projet de Loi (en Californie) qui prévoit que le niveau des impôts collectifs se fait en fonction du ratio : salaire du PDG par rapport à celui du salarié moyen.

Les entreprises avec un ratio faible obtiendrait une réduction d'impôt, celle à ratio fort verrait leur contribution augmenter de manière significative (+ 9 points).

Ah ! la Californie, au regard de la situation en France, n'en déplaise au MEDEF, nous serions bien inspirés de regarder de l'autre côté de l'Atlantique et pas simplement sur l'exploitation des sous-sols.

Olivier PAULET

L'avis des nôtres

Le patronat au pied du mur

Concernant le débat relatif aux compensations des allègements de cotisations prévus dans le cadre du pacte de responsabilité, la CFTC a toujours privilégié la voie des économies de dépenses plutôt que celle d'une hausse des prélèvements devenue insupportable pour les ménages. Elle a également exprimé sa crainte que ces mesures d'économie budgétaire conduisent directement ou indirectement à un transfert de charges sur ces mêmes ménages.

Quelques annonces du Premier ministre vont dans le bon sens : rationalisation des agences de l'État ; suppression pour les collectivités locales de la clause de compétence générale ; amplification des réformes structurelles dans le domaine de l'assurance maladie (mieux organiser le parcours de soins, développement de la chirurgie ambulatoire...).

En revanche, et malgré les mesures prises pour les plus modestes (réduction d'impôts dès juin en faveur des contribuables les plus modestes ; préservation des minimas sociaux et des pensions de retraite pour les plus modestes...), certaines annonces paraissent, elles, aller à l'encontre du double engagement du gouvernement de préserver le modèle social et le pouvoir d'achat des Français.

Ainsi, le gel des retraites, des prestations sociales, du point d'indice des fonctionnaires (si l'inflation est faible, elle n'est pas nulle), et une probable hausse des impôts locaux induits par la moindre dotation aux collectivités locales, contribueront à une baisse effective du pouvoir d'achat, déjà aggravée par les diverses augmentations annoncées ou en cours : prix de l'électricité, part imposable des mutuelles... […]

Pour la CFTC, toutes ces mesures n'ont de sens, que si le patronat crée de l'emploi, comme il s'y était engagé en signant le relevé de conclusion relatif au Pacte de responsabilité. Dans le cas contraire, la CFTC demandera que les allègements de cotisations pour les entreprises soient revus à la baisse. Confédération CFTC.

Confédération CFTC

L'avis des autres

2014 l'esclavagisme NON MERCI !

Il y a quelques jours, Laurence PARISOT, dans un tweet vengeur, exprimait tout le bien qu'elle pensait de la dernière idée de son successeur à la tête du MEDEF, Pierre GATTAZ. Le patron des patrons suggère la création d'un salaire « transitoire » inférieur au SMIC pour encourager l'embauche des jeunes.

Sans même attendre la réprobation générale des partenaires sociaux, Madame Laurence PARISOT tweetait « proposer un salaire en dessous du SMIC s'apparente à une logique esclavagiste »… Reconnaissons qu'il est difficile de dire mieux…

Cette nouvelle passe d'armes dans un milieu patronal d'habitude plus solidaire et discret illustre les difficultés que rencontre le MEDEF. Dans un sondage BVA paru mi-avril, 57% des gens interrogés ont une mauvaise opinion du MEDEF. 75% quant à eux ont une mauvaise opinion de Monsieur GATTAZ.

61% des sondés estiment qu'il est politiquement trop libéral et 77% d'entre eux qu'il ne défend pas les petites entreprises.

A force de tirer sur la corde, elle casse !

Travail du dimanche, allègement des charges, SMIC jeunes, voire suppression du SMIC, les postures et propositions du MEDEF ont vraiment du mal à passer !

Nous le disons, Madame Laurence PARISOT aussi.

Obtenir une unité
et puissance en Thaïlande

Pendant plus d'un mois, 600 salariés de Michelin en grève ont campé devant le ministère du Travail à Bangkok. Le 9 avril, IndustriALL Global Union et ses affiliés thaïlandais ont rencontré les travailleurs et travailleuses pour affirmer le soutien mondial à leur lutte.

Une majorité des 800 salariés de l'usine Michelin en Thaïlande s'est mise mis en grève il y a plus d'un mois quand la direction de l'entreprise a tenté d'imposer une convention collective fixe de trois ans contre les revendications syndicales portant sur une négociation annuelle de rajustement des primes et des hausses salariales.

Les salariés, représentés par TAW/TEAM affilié à IndustriALL Global Union, ont quitté la réunion en signe de protestation pour se rassembler à l'entrée de l'entreprise. Cependant, à la suite de plusieurs tentatives d'intimidation, notamment des coups de feu tirés contre leurs voitures, les manifestant(e)s ont jugé qu'il était moins dangereux d'occuper l'entrée du ministère du Travail à Bangkok.

Le secrétaire général adjoint de IndustriALL, Fernando Lopes, et la direction de la confédération du travail de IndustriALL en Thaïlande (CILT) nouvellement formée, ont rencontré le comité syndical et se sont adressés aux grévistes très jeunes en majorité dont un grand nombre de femmes. Les travailleurs et travailleuses ont écouté les messages de solidarité et de soutien du monde entier, ainsi qu'un encouragement à leur lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

Projet de création d'un syndicat d'IndustriALL

La réunion a coïncidé avec un atelier de deux jours sur la création de syndicats, organisé par la CILT à Bangkok. Des actions antisyndicales ont lieu quotidiennement en Thaïlande, en toute impunité et sans être signalées dans la presse. Les affiliés de IndustriALL ont confirmé leur engagement à travailler ensemble pour améliorer leur communication et leurs compétences pour les campagnes, à renforcer leur capacité à syndiquer et éduquer les travailleurs et travailleuses sur leurs droits, et à «syndiquer, syndiquer, syndiquer».

L'une des campagnes visant à rassembler les syndicats industriels en Thaïlande concerne leur revendication pour la ratification par le gouvernement des conventions 87 et 98 de l'OIT.

Yongyuth, secrétaire général de TEAM, a donné plusieurs exemples dans les industries de la confection, de l'électronique et de l'automobile, où moins de 50 pour cent des travailleurs et travailleuses sont employés avec des contrats permanents, et sont brutalement harcelés par les employeurs quand ils/elles cherchent à se syndiquer:

La liberté syndicale n'existe pas en Thaïlande, et surtout pas dans l'industrie de la confection qui est considérée comme une "économie spéciale", où la main-d'œuvre travaille dans des conditions proches de l'esclavage, doit faire preuve de respect et de gratitude pour l'employeur, sans pouvoir adhérer à un syndicat.

La CILT œuvre pour modifier l'image de marque et la réalité de la Thaïlande, où le coût du travail est maintenu bas et la main-d'œuvre docile, et pour donner de la puissance à la négociation des travailleurs et travailleuses dans l'industrie et obtenir des conditions générales de travail décentes.

Source : Industriall Global Union

Les syndicats de l'énergie
constituent une feuille de route «vers des politiques de l'énergie durables, sociales et sûres»

Participant à la Conférence Mondiale des Industries de l'Energie d'IndustriALL Global Union, quelque 250 leaders syndicaux de 45 pays ont adopté un plan d'action ambitieux et dynamique pour les quatre prochaines années, en renforçant l'unité et en luttant partout dans le monde contre des tactiques anti-syndicales qui sont les mêmes.

A l'invitation des deux affilés d'IndustriALL FITAG-UGT et Industria-CC.OO., la Conférence a tenu un débat exhaustif sur les cinq buts stratégiques de la Fédération syndicale internationale qui ont été entérinés par le Comité exécutif. Les délégués ont rapporté des expériences similaires sur les cinq continents, les syndicalistes du secteur étant fragilisés par le travail précaire, une libéralisation agressive, du travail peu sûr et de la répression anti-syndicale.

« Les syndicats du secteur répliquent » a indiqué le Secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina aux délégués dans son discours inaugural. « Chaque journée est une journée de campagne pour IndustriALL Global Union ».

Le Secrétaire d'Etat à l'Energie espagnol, Alberto Nadal, s'est adressé à la conférence lors de la session inaugurale, marquant par là l'importance des relations sociales développées avec les affiliés espagnols d'IndustriALL. Le plus haut fonctionnaire en charge de l'énergie du pays a déclaré aux délégués : « L'énergie devrait être un droit universel pour tous. Sans une énergie abordable, il n'y a pas de développement, pas de croissance économique. L'énergie est la base de toutes les économies. »

La conférence a cherché à analyser et à développer des politiques de l'énergie progressistes qui prennent pleinement en compte les intérêts des travailleurs confrontés à de rapides évolutions des politiques et structures énergétiques nationales, et à s'assurer que tout changement soit géré par un processus de « Juste Transition. ». L'industrie de l'énergie joue un rôle primordial dans l'initiative mondiale d'IndustriALL de « Politique Industrielle Durable », en particulier en fonction de sa forte proximité avec les secteurs manufacturiers ainsi que des questions de durabilité.

En plus du plan d'action, la Conférence a adopté à l'unanimité cinq résolutions, offrant de manière urgente son soutien et sa solidarité aux travailleurs et travailleuses de l'UWUA attaqués aux Etats-Unis par FirstEnergy ; en Irak, où un leader syndical qui fait figure d'exemple a reçu des menaces de mort pour sa famille ; en Indonésie où la direction de Pertamina agit avec impunité et ne tient aucun compte des décisions de justice en punissant les travailleurs qui se

syndiquent, en Australie où le géant pétrolier Chevron fait la chasse aux syndicalistes de la MUA et en apportant sa solidarité au syndicat mexicain de l'électricité.

Les délégués ont également rendu hommage à la collaboration étroite d'IndustriALL dans le secteur de l'énergie avec les Fédérations mondiales sœurs, l'ISP et l'ITF, pour faire progresser les alliances dans la chaîne d'approvisionnement.

De nouveaux coprésidents pour le secteur ont été élus par les délégués en vertu de la nouvelle politique d'IndustriALL qui veut que chaque section d'industrie soit présidée conjointement par une femme et un homme. Les nouvelles coprésidences sont occupées par Apsorn Krissanasmit de Thaïlande et Leif Sande de Norvège.

La Conférence a aussi constitué un Groupe d'Action pour gérer le travail au quotidien dans le secteur. La composition de ce groupe reflète à nouveau un équilibre en termes de régions, de sous-secteurs et de genre au niveau du secteur : Gwenne Farrell du Canada, Linda McCulloch de Workers' Uniting, Jean-François Renucci de France, Lev Mironov de Russie, Kaoru Kishimoto du Japon, Pablo Emilio Santos Nieto de Colombie, Jorge Fierro Andrade du Chili, Abdelmajid Matoual du Maroc, Aly Al-Adwani du Koweït, Ady Lombume de la République Démocratique du Congo et Mfanawelisontfo Dlamini du Swaziland.

En conclusion de la Conférence, le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, Kemal Özkan a déclaré : « La très grande qualité des débats, le dynamisme, l'enthousiasme des camarades des industries de l'énergie des cinq continents va faire d'IndustriALL une véritable force syndicale dans ce secteur à l'importance déterminante. »

Source : Industriall Global Union

Les mineurs géorgiens

victorieux après une longue grève

Les mineurs de Géorgie ont obtenu, après quarante jours de grève, l'augmentation des salaires et la réintégration de leurs collègues licenciés.

Le 25 mars, environ 3.000 travailleurs et travailleuses de RMG Gold et RMG Copper, des compagnies minières situées à Kazreti, une ville du district de Bolnisi en Géorgie ont mis fin à leur **grève illimitée** entamée le 14 février.

Après des négociations entre le TUMMCIWG (Syndicat des Travailleurs des Industries Métallurgiques, Minières et Chimiques de Géorgie), un affilié d'IndustriALL, et la direction, il a été conclu que les 80 salariés licenciés en janvier-février seraient réintégrés le 25 mars et que d'autres, si la situation économique le permet, seraient de retour au travail dans les deux mois qui viennent ou recevraient des indemnités de rupture.

De nouvelles polices d'assurance santé devraient être conclues en faveur de chaque travailleur et le TUMMCIWG et la direction vont signer une convention collective.

Une hausse des salaires a également été convenue. Dans chacune des entreprises, le salaire des travailleurs les moins bien payés, **gagnant l'équivalent de 90 à 170 $** par mois, sera augmenté d'au moins 15 % d'ici à mars-avril, de sorte à supprimer les disparités salariales entre les travailleurs occupés à des fonctions équivalentes.

Une approche similaire sera appliquée aux travailleurs occupant des fonctions équivalentes dans les deux entreprises à partir de l'automne 2014, de sorte à faire disparaître les disparités salariales entre les deux entreprises.

IndustriALL Global Union félicite son affilié le TUMMCIWG ainsi que tous les travailleurs de RMG Gold et RMG Copper pour cette victoire et attend de leur direction qu'elle remplisse pleinement les engagements qu'elle a pris.

Source : Industriall Global Union

Les affiliés d'IndustriALL

bâtissent l'unité aux Philippines

Après un long et intense débat, les affiliés des Philippines sont prêts à lancer un projet sur trois ans destiné à dépasser leur problème structurel de fragmentation, de faible densité syndicale et de manque d'influence au moment de défendre les intérêts des travailleurs dans l'arène politique.

Depuis la création d'IndustriALL Global Union en juin 2012, différentes mesures ont été prises pour rassembler les forces et bâtir l'unité entre les affiliés aux Philippines.

Quatre mois plus tard, tous les affiliés philippins ont marqué leur accord sur un nouveau cadre dont ils estiment qu'il va apporter un changement pour les travailleurs http://www.industriall-union.org/events/industriall-philippines-leadership-forum-a-force-for-change. Lors de la réunion, un manifeste a été approuvé et une task force mise en place pour examiner le meilleur moyen de promouvoir l'unité au niveau syndical.

Une réunion conjointe s'est tenue en février, où la task force a présenté les conclusions de son travail acharné en vue d'établir un processus d'unité. Le rapport a été débattu dans le détail par les affilés philippins, les bureaux régional et principal d'IndustriALL ainsi que par des affiliés du Japon et d'Australie http://www.industriall-union.org/fr/les-defis-de-lunite-a-construire-aux-philippines.

Le 1er avril 2014, tous les affiliés sont convenus d'approuver une feuille de route et se sont mis d'accord sur un projet visant à tenir une réunion les 10 et 11 avril pour lancer ce nouveau projet sur trois ans, soutenu par nos affiliés suédois par le biais du LO-TCO et qui concentrera son attention sur la construction de l'unité, la syndicalisation, la mise en place de campagnes et la capacité à communiquer.

« Ce processus a été long, mais la discussion a toujours été franche et empreinte de respect, dès lors, nous avons une base solide pour aller de l'avant dans l'unité et pouvoir espérer des jours meilleurs pour les travailleurs de nos secteurs et contribuer à la mise en place d'un mouvement syndical plus fort aux Philippines », a déclaré le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, Fernando Lopes lorsqu'il a conclu la réunion de planification.

Source : Industriall Global Union

Le Comité

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

72 % des établissements de plus de 50 salariés ont un CHSCT

95 % des établissements d'au moins 500 salariés ont un CHSCT contre seulement 59 % pour ceux qui emploient entre 50 et 100 salariés

Entre **17 %** et **30 %** des petits établissements (20 à 49 salariés) disposeraient d'un CHSCT

57 % des CHSCT se réunissent quatre fois par an et 20 % n'ont pas respecté ce nombre légal de réunions.

Le CHSCT, l'instance au service de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) est une institution représentative du personnel. Son objet est de **permettre la consultation et la participation des travailleurs,** par le biais de leurs représentants, **à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail**.

Les 4 missions principales du CHSCT

- **Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité** de l'ensemble des travailleurs (salariés de l'établissement, salariés des entreprises extérieures, salariés intérimaires) ;
- **Contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;**
- **Veiller au respect par l'employeur de la législation** en matière de sécurité et de santé au travail ;
- **Proposer des actions dans le but de promouvoir la prévention.**

Important ! La notion de condition de travail n'est pas définie par le Code du travail. Elle inclut généralement l'environnement de travail (bruits, vibrations, chaleurs, substances chimiques…) et les conditions de réalisation du travail (rythme, horaires, rémunération, autonomie…).

À noter ! L'employeur est tenu d'informer le CHSCT sur les suites qu'il donne à ses propositions.

Les prérogatives du CHSCT

- **Le contrôle** du respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ;
- **L'inspection** par la visite périodique des lieux de travail pour s'assurer du respect de la réglementation et constater l'absence de situations dangereuses.
- **L'alerte** du chef d'établissement en cas de danger grave et imminent.
- **L'enquête** en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle, de déclaration de maladie à caractère professionnel ou d'un incident ou d'une série d'incidents révélant un risque grave.

- **Le recours à l'expertise** en cas de risque grave ou de projet d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise.
- **L'analyse des risques** pour identifier les dangers et comprendre les modalités d'exposition des travailleurs, y compris aux facteurs de pénibilité.
- **La consultation**, notamment sur les projets de décision et les documents en lien avec ses missions (le document unique), sur les formations à la sécurité, **le rapport et le programme annuel de prévention**.

La présence d'un CHSCT améliore la prévention de l'entreprise et l'identification des risques

La présence d'un CHSCT favorise la rédaction et la diffusion du document unique. On constate également que la formation et l'information des travailleurs sur les risques professionnels est plus régulière lorsqu'un CHSCT est constitué. Il facilite également la mise à disposition des équipements de protection collective et individuelle auprès des travailleurs, l'élaboration de consignes de sécurité et leur application.

(source : Coutrot Thomas. *A quoi servent les CHSCT ? Une analyse empirique multi-sources*, DARES, 2007).

Le CHSCT : Mise en place, composition et fonctionnement

Il est **obligatoire** dans toutes les entreprises et les établissements dont **l'effectif est d'au moins 50 salariés**. A défaut de CHSCT, ce sont **les délégués du personnel** qui assument les missions en matière de sécurité et de santé au travail, mais sans moyen supplémentaire dans les établissements de moins de 50 salariés.

Il est composé de membres désignés pour deux ans par un **collège composé d'élus du comité d'entreprise (CE) et des délégués du personnel (DP)**.

L'effectif de la délégation (de 3 à 9) ainsi que la répartition entre les représentants du personnel (cadres et autres catégories) **sont fonction de l'effectif de l'établissement**. Outre la **délégation du personnel**, sont membres du CHSCT en raison de leur rôle en matière de sécurité et de santé au travail : **l'employeur ou son représentant, le médecin du travail, le responsable de la sécurité, l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT** (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail). Le CHSCT peut faire appel à titre consultatif et occasionnel à **toute personne qualifiée de l'entreprise**.

Dans les entreprises de **plus de 300 salariés**, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise a la faculté de désigner **un représentant syndical** au CHSCT.

L'employeur préside le CHSCT et la délégation du personnel désigne parmi ses membres le secrétaire du CHSCT.

Le CHSCT se réunit **au moins une fois par trimestre** et dès que cela est nécessaire, voire sur demande motivée de 2 de ses membres représentants du personnel.

Si l'employeur doit fournir les moyens nécessaires au CHSCT pour l'exercice de ses missions, pour la préparation et l'organisation des réunions et pour le déplacement des représentants du personnel imposés par les enquêtes et les inspections, le comité n'a pas pour autant de **budget propre**.

En outre, chaque membre de la délégation du personnel bénéficie, pour l'exercice de ses fonctions d'un **crédit d'heures de délégation** dont le nombre dépend de l'effectif de l'établissement, d'une **formation spécifique** renouvelée après 4 années de mandat, consécutives ou non et d'une **protection contre le licenciement**.

CONSEILS

La formation est indispensable pour parvenir à assumer les missions de membres du CHSCT. N'hésitez pas à compléter la formation légale de base par les formations proposées par le service formation de la CFTC, les services prévention des CARSAT ou le réseau ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail)/ARACT (association régionale pour l'amélioration des conditions de travail).

La présentation du rapport annuel et du programme de prévention, comme la mise à jour annuelle du document unique, constituent les moments privilégiés pour les représentants du personnel de mettre en débat le travail dans l'entreprise en s'appuyant notamment sur les données récoltées lors des inspections et des enquêtes.

La mission d'un membre de CHSCT, c'est aussi faire connaître et reconnaître l'action du CHSCT. Il est essentiel de communiquer aux salariés, comme aux autres IRP, les actions décidées et les résultats constatés au sein du comité.

La CFTC milite et agit

Pour l'amélioration du dialogue social par :

- **La création de CHSCT de site et de branche pour les entreprises où leur création n'est pas obligatoire ;**
- **La désignation de salariés formés à la prévention dans les entreprises dépourvues de CHSCT ou de DP ;**
- Le renforcement du rôle et des moyens alloués aux membres de CHSCT, notamment via leur élection directe par la collectivité de travail et un droit à la formation et à un crédit d'heures comparables à ceux des élus de comités d'entreprise ;
- La communication au sein des entreprises sur les enjeux humains et économiques de la préservation de la santé des travailleurs ;
- **La rénovation des services de santé au travail**

Pour le respect de la législation par toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur statut, et en particulier :

- La rédaction et la mise à jour au moins annuelle du document unique dans toutes les entreprises par une approche pluridisciplinaire et globale (prenant également en compte les risques organisationnels et psychosociaux) ;
- La mise en place effective d'un CHSCT là où il est obligatoire ;
- L'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques pertinent et évolutif, spécifique à l'entreprise et s'attachant à l'analyse des différentes unités de travail.

Pour le renforcement de la protection des travailleurs par :

- La communication du document unique aux salariés lors de leur embauche, particulièrement la partie répertoriant les risques professionnels auxquels ils sont exposés (mesures de prévention des risques associés à tel poste) ;
- L'affichage du document unique et la diffusion d'une information spécifique aux salariés pour toute mise à jour ;
- La formation de tous les salariés en matière de santé et sécurité, particulièrement les instances représentatives du personnel (IRP).

Source : Publication confédérale CFTC

Pour en savoir plus

Internet : Site de la CFTC : www.cftc.fr - Site du Ministère du Travail : www.travail-solidarité.gouv.fr

Numéros de téléphone utiles

Numéro d'appel d'urgence européen : 112

(joignable à partir d'un téléphone fixe, portable ou d'une cabine téléphonique)

SAMU : 15 - Police : 17 - Pompiers :18 - Accueil sans abris : 115

Centres anti-poison

Paris :	01 40 05 48 48
Angers :	02 41 48 21 21
Bordeaux :	05 56 96 40 80
Lille :	0 825 812 822
Lyon :	04 72 11 69 11
Marseille :	04 91 75 25 25
Nancy :	03 83 32 36 36
Reims :	03 26 06 07 08
Rennes :	02 99 59 22 22
Rouen :	02 35 88 44 00
Strasbourg :	03 88 37 37 37
Toulouse :	05 61 49 33 33

Santé

SOS Médecins :	36 24
SOS Amitié :	0 820 066 066
Suicide écoute :	01 45 39 40 00
SOS Violence conjugale :	39 19
Maltraitance Personnes Agées :	39 77
Cancer info service :	0 810 810 821
Fil Santé jeunes :	0 800 235 236
Enfance maltraitée :	0 800 054 141
Croix Rouge écoute :	0 800 858 858
Drogues info service :	0 800 231 313
Sida info service :	0 800 840 800
SOS viols :	0 800 059 595
Planning familial :	0 800 803 803
Allô escroquerie :	0 811 020 217

Perte ou vol de votre téléphone mobile

Bouygues :	0 803 803 614
Orange :	0 800 142 014
SFR :	06 10 00 19 00

Perte ou vol carte bancaire et chéquier

Chéquier :	0 892 683 208
Carte bleue/Visa :	0 892 705 705
Premier :	01 42 77 45 45
Diner's Club :	01 47 62 75 75
Eurocard :	01 45 67 53 53
Américan Express :	01 47 77 72 00

Plan de formation 2014

Chers Amis,

Des modifications ont été apportées au plan de formation 2014 publié dans le N°67 de La Comète, en voici la version rectifiée.

Inscrivez-vous sans tarder ; la formation sera votre force !

Nous comptons sur vous !

Eric GROH
Joseph MUNICH

Février 2014

11/02/2014 au 13/02/2014
Fédération PANTIN
2.1 : Accueil des nouveaux adhérents
2.5 : FIME (complet)

Mars 2014

18/03/2014 au 20/03/2014
Paris
3.8 : FCPA/PEC

26/03/2014 au 28/03/2014
Freyming-Merlebach
2.5 : FIME

Avril 2014

8/04/2014 au 10/04/2014
Le Havre
5.1 : Développer sa section
5.2.2 : Communication écrite et numérique

Mai 2014

13/05/2014 au 15/05/2014
Confédération Pantin
9.5 : INARIC
9.3 : COSIMO (Trésoriers)

Juin 2014

25/06/2014 au 27/06/2014
Forbach
4.1 : CHSCT (base)

Septembre 2014

23/09/2014 au 25/09/2014
St-Maurice S/Moselle
Vosges
5.2.1 : Communication orale
5.5 : Elections professionnelles

Octobre 2014

29/10/2014 au 31/10/2014
Dijon
3.9 : CE (approfondissement)
2.5 : FIME

Novembre 2014

25/11/2014 au 27/11/2014
Liévin
4.6 : Risques psychosociaux
5.6 : Insertion des travailleurs en situation de handicap

Inscrivez-vous à la Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN
auprès du Secrétariat Formation :

Michèle BENZAKEN

01 57 42 42 16

secretariat-formation@cftc-cmte.fr

Responsables Formation :

Eric GROH
Joseph MUNICH

La vie du mouvement

Réunion plénière des actifs de la SOGINORPA, de la CARMI et de l'ANGDM

La réunion a eu lieu le vendredi 4 avril 2014, dans un endroit symbolique qui se nomme «Notre Dame de Lorette», qui fut l'objet de combats acharnés pour la prise de cette colline par l'armée française pendant la première guerre mondiale, dont nous allons prochainement commémorer le 100ème anniversaire du déclenchement des hostilités en 1914.

Au cours de ces travaux, plusieurs points furent traités. Après l'approbation du dernier Procès verbal, chaque section fit son rapport d'activités ; s'en est suivi un débat très animé, voire passionné, qui fut très constructif pour tous, chacun apportant son vécu.

Un sujet qui interpelle nos jeunes militants : la représentation de la CFTC.

L'année prochaine, dans certains secteurs, se profilent les élections professionnelles. Conscients de l'enjeu, de sages décisions ont été prises : tenir des permanences à tour de rôle, de faire «la tournée des popotes» le plus souvent possible, enfin d'être présents, de se montrer, d'aller au-devant des gens, c'est comme cela qu'on y arrivera !.

Il a été rappelé l'importance de la formation syndicale et les moyens que la Fédération CMTE met à notre disposition, notamment les responsables de formation pour que ces stages soient de qualité avec des formateurs compétents, le Président de séance insista sur ce point.

Autre point abordé : la nouvelle loi concernant la gouvernance des comités d'entreprise qui ont aussi fait l'objet d'un débat très ouvert.

Après toutes ces concertations porteuses d'avenir syndical, la parole fut donnée à Gilbert LECHARDEUR, notre Président du Syndicat des Mineurs du Nord/Pas-de-Calais, pour conclure cette enrichissante réunion.

Michel LEMAIRE

Des revendications toujours aussi légitimes !

A l'occasion du 1er mai, Fête du Travail, le Syndicat des Mineurs CFTC du Nord/Pas-de-Calais a présenté ses revendications aux élus lensois.

On aurait pu faire un copier-coller du cahier de revendications de l'année dernière, car les choses n'ont guère évolué, voire même empiré.

Non, les retraités ne sont pas des nantis, loin s'en faut, leur pouvoir d'achat est au plus bas avec l'escalade effrénée de la pression fiscale, les plus petites retraites sont soumises à l'imposition, même les réversions y ont droit. Quand on connaît le montant d'une retraite de réversion (entre 500 et 600 euros par mois) et lorsque vous avez réglé la facture de gaz qui ne fait qu'augmenter, celle de l'électricité, on n'en parle pas, et la facture d'eau qui devient de plus en plus chère ! La plupart de nos retraités ont dû abandonner leur mutuelle santé trop onéreuse, donc ils rencontrent de gros problèmes, pour changer les lunettes, les appareils dentaires, et le clou ce sont les appareils auditifs qui sont hors de prix !

Pour ces retraités, manger de la viande devient un luxe, nous sommes obligés de constater que de plus en plus dans nos permanences nous rencontrons des retraités qui sont malheureusement au seuil de la précarité et si par malchance se

greffent des problèmes de santé, alors c'est la catastrophe !

Toutes les négociations au Ministère du Travail sur les retraites sont en attente ...

Le démantèlement de notre Sécurité sociale minière

Dans des déclarations, le Gouvernement avait réaffirmé sa volonté de maintenir le Régime spécial de Sécurité sociale, afin de garantir les droits des mineurs et de leurs ayants droit jusqu'au dernier affilié, d'apporter des garanties aux personnels transférés. Il avait aussi indiqué vouloir redonner des perspectives à son offre de soins en la réorganisant sur les territoires, afin qu'elle réponde mieux aux besoins de l'ensemble de la population.

Toutes ces décisions et les orientations devraient se retrouver dans la future COG (Convention d'Objectif et de Gestion).

On nous a laissé entendre que les Organisations syndicales participeraient à l'élaboration de la COG. Malheureusement, on ne peut que constater amèrement qu'à défaut de dialogue et de concertation, les Fédérations sont mises devant le fait accompli, les réunions successives sont devenues des chambres d'enregistrement.

Les Fédérations de Mineurs se sont fortement impliquées depuis de longs mois afin de stopper le démantèlement des structures du Régime minier. Elles souhaitent que de réelles perspectives d'avenir soient données à travers la COG et qu'elles portent au-delà de 2017.

La CFTC revendique :

- la revalorisation générale des retraites minières
- le taux de réversion à 60%
- la revalorisation des retraites garantissant le maintien du pouvoir d'achat et le bénéfice du niveau de vie des salariés
- la suppression de la CRDS sur les retraites
- la déduction complète de la CSG pour les retraités non imposables
- la validation des périodes de retraites anticipées d'avant 1987
- une revalorisation du point de retraite complémentaire qui tient compte de l'évolution des prix

Logements MAISONS & CITÉS

Les anciens mineurs sont à l'origine du patrimoine immobilier géré aujourd'hui par MAISONS & CITÉS. Ils ont façonné la région minière que nous connaissons avec leur travail et leurs luttes. Ils sont notre mémoire. Plus que jamais nous leur devons respect et considération. Ils sont âgés, pour la plupart handicapés, il est normal qu'ils bénéficient aussi de ce que nous faisons de mieux en matière de logement adapté. Ainsi, l'ANGDM, avec l'appui de la CFTC MINEURS, a signé une convention avec MAISONS & CITÉS SOGINORPA pour permettre l'accès à ce parc neuf aux ayants droit, car l'adaptation du parc ancien dans le cadre de la réhabilitation ne suffit pas. Les demandes de logements adaptés au handicap se multiplient et MAISONS & CITÉS n'est plus en mesure d'y faire face. Il faut donc construire, ce que fait MAISONS & CITÉS. Les organisations syndicales représentant les retraités et les veuves de mineurs souhaitent que ce qui s'est fait à DIVION se renouvelle pour le plus grand bien de nos anciens.

En 1986, la Société Anonyme SOGINORPA est créée pour gérer le patrimoine immobilier des HOUILLÈRES. Depuis, une large mobilisation s'est bâtie en faveur de la mission sociale de l'habitat minier. Ainsi est né l'Etablissement Public Régional EPINORPA, qui a acheté la SOGINORPA, et dont le Conseil d'Administration définit les grandes orientations depuis 2002.

Le Sénat et l'Assemblée Nationale ont accordé à MAISONS & CITÉS SOGINORPA le statut de SA d'HLM. De bailleur à statut privé menant une politique d'habitat social, SOGINORPA devient une Société HLM, bénéficiant des mêmes avantages et possibilités que les autres bailleurs HLM, ce qui lui ouvre de nouvelles perspectives. Ce changement de statut interviendra courant 2014 - 2015.

C'est une forme de reconnaissance du travail accompli sur la modernisation de l'entreprise et la qualité de sa gestion.

Le bassin minier est entré dans la liste illustre des biens classés au patrimoine de l'UNESCO. Ce label prestigieux offre au monde un regard neuf sur notre région et les cités minières.

Tous ces faits réunis marquent un tournant fondamental dans l'histoire de l'habitat minier du Nord/Pas-de-Calais. Ils traduisent la volonté du Groupe d'aller de l'avant, et de prendre toute sa place dans la transformation du bassin minier.

ANGDM

Le personnel de l'ANGDM revendique :

- Une revalorisation minimale de 1,50 % des salaires au 1er Janvier 2014 afin de compenser la perte du pouvoir d'achat de 2013
- La mise en place d'une politique triennale de revalorisation des bas salaires
- L'ouverture de négociations pour harmoniser les statuts et conventions en vigueur au sein de l'Agence afin de réduire au maximum les inégalités et les discriminations entre les salariés
- L'amélioration des conditions de travail et des relations au sein de l'Agence afin de supprimer tous risques psychosociaux au sein du personnel
- Une recherche accrue de reprises d'activités pour assurer la pérennité de l'Agence et l'avenir professionnel de tous les salariés
- Une représentation du personnel au sein du Conseil d'Administration de l'Agence
- Une communication et une concertation de chaque instant au sein de l'Agence quels que soient les interlocuteurs et les sujets et ce, dans un esprit de respect mutuel.

Gilbert LECHARDEUR

Formations fédérales

à PARIS...
à Freyming-Merlebach...

Deux formations fédérales ont eu lieu en mars 2014.

La première s'est tenue à PARIS du 18 au 20 mars avec 12 participants. Les sujets traités concernaient la Formation Continue Professionnelle et la GPEC (gestion des emplois et des compétences).

La seconde, une Formation Initiale Mandatés et Elus s'adressant aux nouveaux élus, s'est tenue du 26 au 28 mars à Freyming-Merlebach en Moselle Est. 14 stagiaires ont participé à cette formation.

C'est Joseph Munich, responsable formation adjoint, qui a encadré ces stages très appréciés.

Joseph MUNICH

Réunion des amis

du verre et de la miroiterie

Le 22 mars, s'est tenue à Seingbouse la 42ème réunion des amis du verre et de la miroiterie.

Cette rencontre semestrielle nous permet entre autre d'échanger sur différents points tels que :

- Situation générale des entreprises
- CHSCT (Amiante)
- NAO
- Infos Fédération et Paritaires
- Formation fédérale
- Questions diverses

Une journée riche en informations qui nous servent au quotidien dans nos manufactures.

Rendez-vous est pris à l'automne 2014.

Jean-Claude NEU

Animateur de la Branche Verre à la Main

La Fédération CFTC-CMTE au Congrès de l'UNAR à VICHY

Le Congrès de l'UNAR CFTC s'est déroulé du 25 au 28 Mars 2014 au Centre Omnisport de Vichy, sous un soleil printanier, dans un écrin de verdure fort agréable.

La Fédération CFTC-CMTE était porteuse de 111 voix, ce qui intriguait l'ensemble des autres congressistes. Il nous a fallu, d'entrée, faire une déclaration pour mettre les choses au point et rappeler que les Mineurs payent une cotisation à l'UNAR dès la retraite, ce qui représente des voix, et qu'il n'était pas dans l'intention de la Fédération de faire une OPA ou autre sur l'UNAR.

La Fédération a donc présenté onze candidats et un désigné, notre ami Kurt SCHIRLE. Au final, comme l'avait prévu la Fédération, deux candidats ont été élus, Gilbert LECHARDEUR et Paul COMBY (au conseil).

Ensuite ce fut l'élection du bureau dont voici les résultats ci-contre.

Voilà, une nouvelle équipe est en place ; je pense sincèrement que l'on peut leur faire confiance. La plupart d'entre eux ont déjà quelques années de militantisme derrière eux et connaissent la musique, si je peux m'exprimer ainsi.

Une page se tourne, une autre reste à écrire, ainsi va la vie. Bon courage à la nouvelle équipe, notamment à notre Présidente Jacqueline, notre Secrétaire général Daniel, et Trésorier Simon, ainsi que Renée.

Vive l'UNAR CFTC !

Gilbert LECHARDEUR

23 présents, un absent.

Présidente : Jacqueline VALLI 16 voix 4 nuls

Roland DUBEL 3 voix

Secrétaire général : Daniel SAUVEGEAT 16 voix 4 nuls

Xavier RUBEL 1 voix

Trésorier : Simon GARCIA 18 voix 5 nuls

Premier Vice-Président : Gilbert LECHARDEUR 1er tour 11 voix 11 nuls

Roland DUBEL 1 voix

2eme tour Gilbert LECHARDEUR 10 voix 9 nuls

Deuxième Vice-Présidente : Simone VELTI 12 voix

Xavier RUBEL 1 voix

Secrétaire adjoint : Kurt SCHIRLE 16 voix 9 nuls

André ROMMEL 12 voix 11 nuls

Trésorière adjointe : Renée BARILLER 17 voix 6 nuls

Membres du Bureau :

Raymond PREVOST 9 voix

Roger MELBROUK 11 voix

Roland DUBEL 3 voix

2eme tour : Raymond PREVOST 11 voix

Roger MELBROUK 11 voix

Roland DUBEL 1 voix

10eme Membre du Bureau : Alain PERSYN 10 voix 2 nuls

Roger MELBROUK 8 voix 2 nuls

Roland DUBEL 1 voix

Committed to better energy: Engagé pour une énergie meilleure. • TERRE DE SIENNE © 2010-Laurent PASCAL, PASCAL LAURENT / Total

DÉVELOPPER UN SAVOIR-FAIRE

En associant recherche scientifique et audace technologique

Pour préparer le futur énergétique, Total a défini ses enjeux de Recherche et Développement : améliorer l'exploitation et la transformation des ressources, accélérer la croissance dans les énergies nouvelles, optimiser l'efficacité de l'outil industriel, créer des produits innovants, répondre aux problématiques environnementales et introduire rapidement les technologies avancées dans les activités du Groupe. L'objectif de Total est d'investir 7 milliards d'euros en R&D sur la période 2010-2015. Dans l'exploration pétrolière en particulier, grâce aux avancées géologiques et technologiques, des découvertes majeures sont désormais possibles dans des zones inattendues ou hier encore inaccessibles.

total.com

TOTAL
COMMITTED TO BETTER ENERGY

L'énergie est notre avenir, économisons la !

AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.

EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT
PROXIMITÉ
SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE LA MONDIALE GROUPE, membre du groupe AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille
Crédit photo : Photos : Le Square (Franck Benausse)