

# La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie Bimestriel

Socialement responsable



S'appuyer sur les autres, c'est avoir confiance en l'avenir

> SMI, une des premières mutuelles interprofessionnelles de France

> > Facilitateur de lien social Spécialiste de l'entreprise

> > > Santé

Prévoyance

Retraite

PARIS • LYON • CAYENNE

Contact

David RIBOH

Tél.: 01 44 69 63 41 Fax: 01 44 69 11 81

david.riboh@mutuelle-smi.com

www.mutuelle-smi.com











Après ce premier trimestre 2012, nous constatons que la situation de notre pays, de nos entreprises, du portefeuille des ménages ne s'arrange pas.

Le dialogue social dans nos branches est au point mort du fait de la campagne électorale.

A son tour, l'Espagne est rentrée dans une récession importante. Le taux de chômage s'amplifie, les entreprises restruc-

# Jappelle à la mobilisation !

turent, la construction est à l'arrêt. Que fait la France afin d'éviter de se retrouver dans une telle situation?

Lors de la campagne électorale, la Fédération CFTC-CMTE a alerté les candidats sur l'ensemble des sujets.

La Fédération CFTC-CMTE profite de l'élection du nouveau président afin de renouveler nos revendications sur le pouvoir d'achat, la précarité, le maintien du fonctionnement de nos industries, le dialogue social et la politique énergétique.

La Fédération portera une attention particulière à ces sujets et se fera le relais de l'ensemble de nos syndicats sur ces problématiques auprès des pouvoirs publics.

Je vous rappelle différents objectifs importants :

- Décembre 2012, élections des TPE/TPI
- Août 2013, mesure de la représentativité des branches professionnelles.

Le travail de terrain engagé par nos syndicats s'avère payant au regard des résultats qui nous remontent. Cependant, rien n'est encore gagné. Nous devons persévérer dans cet élan afin de réussir ces élections.

J'appelle à la mobilisation de l'ensemble de nos syndicats, délégués et militants, pour que cette marche soit franchie avec succès. C'est ensemble que nous réussirons.

Dans les prochaines semaines, notre Fédération CFTC-CMTE abordera dans son concept « Socialement Responsable », le sujet des jeunes en fin de cursus scolaire, le rôle et l'aide que peuvent apporter les entreprises etc....

Je profite de ce numéro pour souhaiter de bonnes vacances aux premiers chanceux!

Francis OROSCO Président fédéral





**→** ÉDITO - p.3

1 an déjà - p.4

- Actualités sociales p.5 à 10
  - Régime Minier p.7
- ➡ Le Billet d'humeur p.11
- Des chiffres et des Dettes p.12
- L'avis des nôtres p.13
  - Le POUR ou CONTRE
  - Le coup de fil à un ami
  - La pensée du jour
- L'avis des autres p.14
- → Le Dossier du mois p.16 à 18
  - Le débat présidentiel
- Europe international p.19 à 21
  - Lockout RIO TINTO ALMA
  - Rencontre avec des syndicalistes Chinois
  - Grève générale en Espagne
  - GDF SUEZ, ouverture du capital, accord mondial
- Les Infos Utiles p.22-24
  - La surveillance médicale des salariés
- → La vie du mouvement p.25-26
  - La CFTC-CMTE fait son Printemps
  - Les Hommages

### 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 70074

49, Rue Nicolas Coison - BP 70074 57803 FREYMING-MERLEBACH ①03 87 04 49 85 - FAX : 03 87 04 55 73

> 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 : 2<sup>ème</sup> trimestre 2012

Imprimerie Sarregueminoise

Chemin des Tuileries - Route de Nancy BP 20004 - 57211 SARREGUEMINES Cedex ①03 87 98 07 37

## **Entretien avec Olivier PAULET**

## Secrétaire Général de la CFTC-CMTE

# 1 an déjà !

La Comète : Bientôt un an depuis le Congrès, alors ce changement de cap ?

**Olivier PAULET :** Il n'est pas si loin le beau soleil de la Rochelle et pourtant bien des choses ont changé. A la Rochelle, nous avons collectivement fait le vœu de changer ; changer pour être plus réactifs, pour être plus professionnels, pour être plus proches des préoccupations des salariés...

La Comète : Concrètement quels sont ces changements ?

**Olivier PAULET :** Dans notre rétroviseur déjà, l'inauguration de la Fédération, un moment d'échanges et de partage avec les représentants du monde industriel et professionnel relevant du périmètre de la Fédération.

Une nouvelle Comète, relookée, mais surtout renforcée dans son contenu.

Un nouveau logo et un slogan, la CMTE une fédération «Socialement Responsable».

Une vie fédérale plus intense avec de nombreuses réunions. Je retiendrai la mise en place de la coordination des branches, mais aussi des réunions thématiques, comme par exemple « les enjeux du plan électricité 2030 ».

Un travail d'équipe renforcé dans nos instances, dans les groupes de travail, mais aussi dans le partage des informations, par exemple la rencontre avec les Présidents des secteurs.

La Comète: Au moment où on parle de plus en plus de globalisation, les secteurs sont-ils toujours d'actualité?

Olivier PAULET: Bien évidemment, la vie des secteurs a continué, au service des salariés et des structures. A la Rochelle, nous réaffirmions l'importance des secteurs. Je peux mesurer chaque jour la pertinence de ce choix. Aujourd'hui, les secteurs sont en ordre de marche tant au niveau du fonctionnement que dans leur dynamisme et leur connexion avec le terrain. Ils sont partie intégrante de la Fédération.



La Comète : La Fédération n'est elle pas trop tournée sur elle-même ?

Olivier PAULET: Avec les «petits-déjeuners» de la Fédération, nous inaugurons une nouvelle séquence: nous ouvrir de façon plus affirmée vers l'externe. Le premier, celui du printemps, était consacré à la traçabilité sociale. Le prochain petit-déjeuner, celui de l'été, aura pour thème les jeunes et l'avenir. Il servira de base à un numéro de la Comète spécial consacré aux jeunes.

La Comète: Quels défis pour 2012?

**Olivier PAULET :** Bien des étapes sont encore devant nous. La fin de l'année 2012 sera l'occasion, lors d'un forum, de faire le bilan de mi-mandat. Il aura lieu sur 2 jours à Paris au mois de Novembre.

La représentativité reste un objectif et un combat à mener, mais plus que cela, c'est un travail sur la rénovation du dialogue social et du monde syndical que nous devons mener. La représentativité n'est pas une fin en soi, elle n'est que le vecteur qui doit permettre à la CFTC-CMTE d'exprimer ses idées.

Nous devons aussi nous emparer de façon plus systématique des dossiers d'actualité. Dans les derniers numéros de la Comète, nous avons pu traiter le pouvoir d'achat, le handicap, la politique énergétique. Il faut continuer dans cette voie en n'hésitant pas à varier nos supports de communication (Comète, forum, petits-déjeuners, événements, site internet...).

La Fédération doit aussi accueillir plus souvent des branches professionnelles ou des employeurs comme nous l'avons déjà fait avec la branche UFE. Les prochains rendez-vous seront avec la branche plasturgie, la branche UNEMIG.

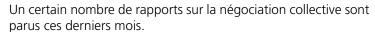
Cette première année a été riche face à un monde instable, à une situation économique difficile, la fin du mandat risque d'être elle aussi riche et agitée. Mais l'équipe fédérale est désormais en ordre de marche pour relever le défi.

### **DATES À RETENIR!**

→ POINT D'ÉTAPE - Forum CMTE des 26 et 27 Novembre 2012 ←

## Négociations!

## **Commission Mixte Paritaire** sur la pénibilité



Tous tendent à un même constat, la nécessité de rationaliser et de simplifier, c'est-à-dire moins légiférer et laisser l'entreprise et les branches faire comme elles l'entendent.

Comme souvent en droit du travail, la parution d'études et de rapports sont les prémisses d'une réforme à venir.

Si la discussion et le débat ont du sens, les solutions préconisées peuvent ne pas être forcément les bonnes. C'est pourquoi, je vous informe qu'aujourd'hui la CMP (Commission Mixte Paritaire) avait, à l'ordre du jour, le sujet de la pénibilité des salariés dans l'entreprise.

La CFTC n'est pas signataire de ce :

#### Projet d'accord cadre sur la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail

Pour les raisons suivantes :

Cet accord, dans un premier temps, ne fait que définir les champs d'actions prioritaires (article 2).

Les champs retenus semblent adéquats à notre branche d'activité et n'appellent pas de commentaires particuliers.

Nous avons estimé qu'une ou plusieurs situations de travail ont été oubliées et les avons mentionnées lors de la réunion.

Au sujet des produits chimiques, les valeurs limites d'exposition professionnelles à ne pas dépasser ne sont pas annexées à cet accord.

La suite du document traite des pistes en matière de prévention. La troisième piste concerne la communication. Elle invite à la mise en place d'actions de communication et de valorisation. Cette piste est trop vaste et imprécise.

Nous avons négocié pour que de réels engagements soient pris. La même remarque vaut pour la piste n°3 (formation des salariés à la prévention des risques professionnels).

De tout cela, rien n'a été retenu, alors dans ces conditions, sur cet accord trop limité, nous ne pouvons y apposer notre signature. Les autres organisations syndicales ont fait de même, alors maintenant les entreprises vont devoir négocier en interne, une ébauche d'accord, voire même prendre une décision unilatérale.

> L'animateur CFTC de la Branche Plasturgie

**Yannick DUBOIS** 



## La négociation pénibilité terminée

## dans la Branche **Chimie**

Après trois longues années d'échange, la négociation sur le thème de la pénibilité dans les industries chimiques semble s'acheminer vers un échec.

En effet, les propositions faites par la chambre patronale sur le volet de la compensation nous paraissent absolument inacceptables et très en retrait, comparées aux revendications avancées par la CFTC.

Comment peut-on, après avoir reconnu deux critères de pénibilité dans les conditions de travail d'un salarié, lui proposer un repos compensateur par an, sachant qu'il ne pourrait bénéficier de celui-ci qu'à partir de 2020 !!!

La CFTC a revendiqué une négociation qui soit efficace et dont l'accord serait perçu par les salariés de la chimie comme une avancée réelle en termes de prévention et de compensation.

L'essentiel pour la CFTC est que les mesures de compensation soient immédiates et à la hauteur des contraintes subies durant des années par certains salariés de la branche.

La CFTC ne cautionnera donc pas, par sa signature, ce projet d'accord sur la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail dans la Branche Chimie.

> L'animateur CFTC de la Branche Chimie **Christian LYSCENCZUK**



## Filialisation à GDF SUEZ...

La filialisation de la Direction informatique de GDF SUEZ signifie la perte pour les salariés du Statut des IEG.

La Direction a communiqué aux salariés de la Direction des services informatiques du groupe GDF SUEZ SA son intention de transformer la Direction informatique en une filiale informatique hors Statut des Industries Electriques et Gazières.

Cette annonce intervient un peu plus de 3 ans après la fusion de GDF et de SUEZ où la nouvelle Direction du Groupe avait promis aux salariés que le statut des IEG serait garanti à GDF SUEZ et à son personnel.

Une fusion de plus me direz-vous, certes, mais celle-ci va beaucoup plus loin que les autres, car elle vise à sortir le personnel de l'entreprise et à le basculer dans une entreprise de droit privé et lui appliquer une convention collective beaucoup plus défavorable (SYNTEC).

La CFTC-CMTE estime que certaines fusions imposées par « BRUXELLES » (GRT, infrastructures etc..) avaient du sens par rapport à la stratégie et aux directives, mais cette dernière annoncée vise uniquement à recréer le schéma de SUEZ avant la fusion, c'est-à-dire une Holding de 300 à 400 personnes autour de laquelle graviteraient des filiales ayant repris les activités externalisées (logistique, commerciales avec les centres d'appels sous-traitants etc).

Je le dis très clairement, autant pour un jeune embauché qui est moins attaché à l'entreprise et au statut, le risque est moindre, et compte tenu des offres salariales alléchantes proposées, cela peut être « la découverte du nouveau monde » avec ce côté excitant, grisant de l'aventure et du risque.

A contrario, pour un salarié qui a 20 à 30 ans d'activité à GDF SUEZ SA, le jeu n'en vaut pas la chandelle, même avec des augmentations de 500 à 600 € comme proposées, car du jour au lendemain le salarié peut être licencié pour n'importe quel motif.

Et pour paraphraser le regretté COLUCHE, à ce moment-là il ne lui reste plus que « LISIEUX pour pleurer ».

Noël YVON Coordinateur CFTC du Groupe GDF SUEZ

## Accord d'Etablissement à GDF SUEZ...

Un accord d'établissement relatif à la rémunération de la performance des salariés des collèges exécution et maîtrise au sein

de l'Etablissement Siège de GDF SUEZ SA a été signé.

Les finalités et objectifs de cet accord sont de développer une dynamique au service de la performance de l'entreprise. L'établissement siège de GDF SUEZ SA souhaite, à travers cet accord, reconnaître et valoriser la performance individuelle des salariés des collèges exécution et maîtrise.

La rémunération de la performance constitue un des leviers pour motiver et fidéliser les collaborateurs et vient en complément des autres leviers de rémunération et de reconnaissance, individuels ou collectifs, déjà existants au sein de l'entreprise (avancement au choix, reclassement ADP, intéressement...).

Cette reconnaissance se traduit par l'attribution d'une part variable liée aux résultats obtenus. Elle s'ajoute à leur rémunération principale de base, permettant ainsi d'accroître la rémunération globale des salariés concernés.

Cet accord fixe ainsi les principes de la politique de rémunération de la performance des salariés des collèges exécution et maîtrise au sein de l'établissement, siège de GDF SUEZ SA.

Un comité de suivi de l'accord, composé des représentants de la DRH du siège et des représentants des organisations syndicales signataires est mis en place. Il se réunit une fois par an, afin de veiller à la mise en oeuvre de l'accord. Une première réunion de ce comité aura lieu au plus tard avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2012.

### GRÈVE...

Les salariés d'ELENGY, filiale pour les terminaux méthaniers de GDF SUEZ, sont en grève, ce qui a entraîné la mise à l'arrêt de deux des trois sites français à FOS-SUR-MER (Bouches-du-Rhône), ceux de Fos Tonkin et Fos Cavaou, Montoir (Loire-Atlantique) n'étant pas encore bloqués à ce jour.

Les salariés veulent une augmentation de leur retour sur participation et une meilleure répartition des gains réalisés par GDF SUEZ. En effet, les bénéfices d'Elengy ont doublé en un an.

Un terminal méthanier a pour fonction de regazéifier du gaz naturel transporté sous forme liquide (GNL) par bateau puis de l'injecter sur le réseau de transport. En 2011, le GNL réceptionné par les terminaux d'Elengy correspondait à 33 % de la consommation française de gaz.

## Réformes!

## Le Régime Minier

## Une page se tourne

En effet, une page se tourne sur ce qui a été le fleuron de la profession, nos fameuses « caisses de secours » comme disaient nos illustres anciens.

Ceux qui, à force de volonté et de courage, ont su mettre en place un réseau global de soins sanitaires et sociaux de qualité, qui a fait plus que ses preuves (il a même été copié), ces mêmes personnes doivent se retourner dans leur tombe.

Nous, à la CFTC, avions pensé que l'on aurait pu sauver cette offre de soins et continuer à servir l'ensemble de la population des bassins. Nos propositions étaient claires, préserver la qualité des soins, leur gratuité, pérenniser nos œuvres ainsi l'emploi de tout le personnel tout en sachant, car nous ne sommes pas dupes, que nous ne serions plus « caisse de sécurité sociale », mais nous n'avons pas été suivis.

Depuis la présentation de la lettre d'orientation sur la nouvelle réforme du régime minier aux organisations syndicales en juin 2010, on peut dire que nous sommes allés de surprise en surprise. Nous avons ressenti cela comme une douche écossaise, car en lisant cette lettre, on voyait la fin du régime se dessiner.

Le dernier Conseil d'Administration de la CAN s'est tenu en juillet 2011 sans qu'une délibération soit votée, il a même été suspendu. En août, le décret paraissait nous signifiant la fin du régime pour le 1er janvier 2014, à partir de là la messe était dite.

**De juillet 2011 jusqu'en janvier 2012**, aucun conseil, que ce soit CAN ou CARMI ou commission, ne s'est réuni. Aux inquiétudes de cette situation les organisations syndicales ont interpellé les tutelles, elles n'ont obtenu aucune réponse de leur part.

**Fin décembre 2011**, enfin on nous annonce qu'il faut désigner les futurs administrateurs qui siégeront au Conseil d'Administration de la CAN. Le nombre d'administrateurs sera de trois titulaires et trois suppléants par organisation syndicale. Le premier CA s'est réuni le 18 janvier 2012, sous la présidence de Monsieur VASSELLE, ancien Sénateur, qui découvre notre régime. Dans son discours d'entrée, il est très claire pour lui qu'il est là pour suivre scrupuleusement la lettre de mission que lui a remis le ministre, et suivra à la lettre le décret.

Nous avons aussi un nouveau Directeur Général, Monsieur Michel BONIN, ce monsieur vient de la Caisse des notaires et clairs. Dans ce Conseil il y a aussi les représentants « des exploitants » sous les traits de l'ANGDM, son Président ainsi que son Directeur Général siègent au conseil, ainsi que les représentants des tutelles, de la sécurité sociale, des UGE-CAM et des personnes qualifiées, ce qui fait que toutes ces personnes siégeant au conseil sont majoritaires par rapport aux représentants des affiliés. Cela ne nous empêche pas de

donner notre avis, qui naturellement fait l'objet de longs débats.

### Des commissions ont été mises en place :

## La commission de gestion :

Une des plus importantes des commissions

mises en place. Elle a un rôle politique, c'est elle qui gère en quelque sorte la fin du régime, notamment le transfert vers les UGECAM, toute l'Offre de soins avec son personnel.



On nous avait supprimé un article du décret dit le 2.2b, cet article prévoyait la prise en charge des frais de transports ambulanciers et cures. Aujourd'hui, une enveloppe budgétaire a été dégagée pour couvrir ces frais de transport.

#### La commission de l'offre de soins :

Cette commission gère tous les budgets qui concernent nos œuvres de santé.

#### La commission de recours amiable :

Cette commission gère tous les litiges que peuvent rencontrer nos affiliés (reconnaissance d'annualités manquantes pour une liquidation de retraite, ou certains droits dus aux affiliés survivants).

La CFTC est présente dans toutes les commissions, notre ami Eric GROH préside la commission de gestion. Comme je le disais plus haut, c'est la plus importante de toutes.

Depuis plusieurs mois, des négociations se sont tenues sur le transfert de toute l'ASS (action sanitaire et sociale) avec tout son personnel vers l'ANGDM (agence nationale pour la garantie des droits des mineurs). Nos représentants sont Joane CANIVET, Chantal BOURG, Hervé FLUET et Raphaël MARGHERITA.

Nous sommes arrivés à la phase finale des négociations, car le transfert s'est effectué pour le 1<sup>er</sup> avril 2012. Dans son article page 8, Hervé FLUET nous expliquera les modalités de ce transfert.

Il nous reste encore à nous faire du souci pour le reste du personnel support, mais aussi tout notre personnel soignant, nos pharmaciens, nos infirmières, nos médecins salariés etc. etc. Que vont-ils devenir ? Car pour le moment on ne peut





pas dire que nous ayons une visibilité claire sur certains organismes susceptibles d'accueillir des personnels.

La CFTC ne pourra jamais admettre qu'il y ait deux sortes de personnels au sein du régime minier, il faut que chacun puisse avoir la garantie d'un emploi dans la nouvelle structure qui les accueillera. La CFTC sera très vigilante quant à ces problèmes.

Espérons que les promesses du gouvernement seront tenues pour ce qui concerne tous nos affiliés, notamment le remboursement à 100% avec une médecine de qualité et de proximité. Souhaitons aussi que cet adossement à la sécurité sociale ne se fasse pas au détriment de nos veuves, surtout celles qui n'ont que 500 ou 600 € par mois pour

vivre. Si d'aventure il y avait dépassement d'honoraire de la part des praticiens, ce serait déséquilibrer leur budget avec des conséquences dramatiques pour elles, qui pourraient ne plus se faire soigner normalement, voire, encore plus grave, plus du tout.

Voilà, mes chers amis, la situation à la quelle nous sommes confrontés. Sachez que nos militants et nos administrateurs se donnent sans compter, en temps, en énergie, même au détriment de leur vie familiale. Vous pouvez leur faire confiance, car ils ne ménagent pas leur peine, la situation est trop préoccupante.

**Gilbert LECHARDEUR** 

Président du Secteur Mines

## Le transfert des personnels de l'ASS à l'ANGDM

Le décret n°2012-434 du 30 mars 2012 définit les modalités de transfert de l'ASS à l'ANGDM. Ce décret concerne aussi bien les ressortissants du régime minier (affiliés) que les salariés des organismes chargés de la gestion du régime. Il prévoit les dispositions nécessaires au transfert de la gestion des prestations individuelles d'action sanitaire et sociale du régime minier à l'ANGDM ainsi que les modalités financières de ce transfert.

En outre, ce décret prévoit les contrats de travail de ces agents (ce point est détaillé dans l'article ci-dessous), il est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2012.

Concernant la politique de vacances du régime minier, elle sera transférée au 1er janvier 2013. D'ici là, la CAN mènera une réflexion sur le devenir des vacances familiales.

Pour la CFTC, par ce décret, l'Etat garantit le 100 % des remboursements des frais médicaux et met à disposition de l'ANGDM une enveloppe budgétaire pour se substituer à la suppression du 2.2b. Elle prendra en charge les frais de transports ambulanciers ainsi que les cures.

### Raphaël MARGHERITA

Comme indiqué par notre ami Gilbert, le transfert des personnels de l'action sanitaire et sociale des CARMI à l'ANGDM est effectif depuis le 1er avril 2012.

Les salariés transférés sont au nombre de 165 répartis sur prés de 50 sites. Dans les jours à venir, l'Agence entérinera le recrutement de 27 agents pour assurer les fonctions supports telles que ressources humaines, paie, comptabilité, informatique et logistique.

L'ensemble de ces personnels garde ses conventions, ses accords, ses acquis et ses us et coutumes. Ils sont transférés dans le cadre de l'article 1224-1 du code du travail, néanmoins ils conservent le bénéfice de leurs conventions

et accords sans limitation de période. Les personnels restent sur leur lieu de travail habituel, cependant il pourrait y avoir des mobilités de proximité.

Le relevé de conclusions tripartites (fédérations/ANGDM/CAN) et le projet de décret d'application prévoient des collèges électoraux distincts pour les personnels ASS lors des élections prévues début octobre 2012.

Afin de leur permettre d'avoir leurs propres représentants pour la période précédant les élections, les organisations syndicales et l'ANGDM ont négocié un protocole. Ainsi chaque organisation syndicale désignera deux représentants au sein des personnels transférés. Ces derniers participeront aux réunions des IRP de l'Agence (CE/DP/DS/Commissions formation, égalité professionnelle, CHSCT). Un crédit d'heures mutualisé leur sera accordé pour assumer l'ensemble de ces fonctions.

Il faut noter que c'est la CFTC qui est à l'origine des propositions qui ont débouché sur ces décisions.

Les salariés de l'ASS bénéficient des œuvres sociales de leur comité d'entreprise d'origine jusqu'au 31 décembre 2012.

Les fédérations et l'ANGDM ont mis en place un comité de suivi « contrats de travail et relations sociales » qui sera en charge des sujets tels que mutuelles, les institutions représentatives du personnel, les œuvres sociales, les us et coutumes...

La délégation CFTC est composée de Joane CANIVET (DS/ personnel transféré service social CARMI nord)), de Raphaël MARGHERITA (secrétaire du secteur mines/administrateur ANGDM) et de Hervé FLUET (DS/secrétaire du CE ANGDM). Seule la CFTC a pris en compte le fait que les représentants des personnels sur le terrain étaient légitimes, à ce jour ce n'est pas le cas de certaines organisations syndicales.

Hervé FLUET

# Environnement!

## **STOCAMINE**

## Il est urgent d'agir!

Le stockage de déchets industriels ultimes dans le sous-sol de la commune de Wittelsheim par l'opérateur STOCAMINE pose aujourd'hui la grave question des risques de pollution de la nappe phréatique d'Alsace. Allons-nous abandonner sous terre ces produits dangereux, en laissant aux générations futures la charge de gérer une probable pollution de la réserve d'eau potable ?

Face à cette menace, un certain nombre de forces vives se sont regroupées au sein d'un Collectif DES-TOCAMINE. Le Syndicat CFTC des Mineurs de la Potasse en fait partie aux côtés d'autres syndicats et associations de défense de l'environnement.

Le débat, lors de la réunion publique et contradictoire organisée par le préfet du Haut-Rhin le 14 octobre 2011 à Wittelsheim, puis l'adoption à l'unanimité par le Conseil régional d'Alsace le 21 octobre d'une motion en faveur du déstockage complet devraient contribuer à faire évoluer ce dossier conformément aux conclusions défendues par le Collectif DESTOCAMINE. Le dossier est actuellement à l'étude dans les ministères et une décision est fortement attendue dans les meilleurs délais. Pour les pouvoirs publics, le choix se fera entre un déstockage partiel ou total ou bien un stockage définitif de la totalité des déchets. Une décision qui risque d'être lourde de conséquences pour les générations à venir!

### Résumé de la synthèse du Collectif DESTOCAMINE

L'enfouissement des déchets par la société STOCAMINE s'est avéré être une expérience désastreuse, suite au non respect du cahier des charges et à l'incendie survenu le 10 septembre 2002. Un sinistre qui a entraîné l'arrêt prématuré de l'exploitation de la potasse ainsi que de l'enfouissement des déchets.

Les pouvoirs publics ont décidé la création du COPIL\*, un groupe d'experts chargé d'établir un rapport concernant le devenir des 44 000 tonnes de déchets entreposés au fond de la mine Joseph-Else à Wittelsheim.

L'examen du rapport du COPIL, remis à la CLIS\* le 7/7/11, a conduit le Collectif DESTOCAMINE à publier un document de synthèse en date du 20/9/11, d'où il ressort un certain nombre de constatations et de certitudes qui font clairement apparaître l'urgence d'agir.



## L'ennoyage et la pollution sont annoncés

Les MDPA, dans leurs Mémoires Techniques de 2008, reconnaissent que l'ennoyage du secteur ouest, et donc du site de stockage de Joseph-Else, se produira dans un délai d'environ 150 ans.

Le COPIL lui-même reconnaît cet ennoyage, en page 13 de son rapport : «Les eaux de la nappe phréatique ont commencé à remplir les vides miniers par les puits remblayés mais pas totalement imperméables. Quand les eaux atteindront le niveau de stockage, vers 500 mètres de profondeur, puis rempliront les puits jusqu'à la surface, une pollution de la nappe phréatique par remontée de saumure éventuellement contaminée par les déchets deviendra possible».

#### Le COPIL conclut en page 17 :

«Au vu des analyses récentes, le stockage illimité tel que prévu à l'origine n'est pas acceptable. Il conduirait vraisemblablement à dépasser dans quelques siècles la concentration actuellement admissible dans la nappe, au moins pour le mercure».

Qui peut garantir la fiabilité d'un système de surveillance à très long terme de l'évolution de la pollution chimique et les moyens d'y remédier rapidement ? Il sera alors impossible d'agir sur les déchets emprisonnés à 500 mètres sous terre!

#### La réversibilité

La réversibilité, c'est-à-dire le possible déstockage des déchets, figure d'ailleurs dans l'arrêté préfectoral de 1997 autorisant l'enfouissement.



Par communiqués de presse et films diffusés par France 3 et sur internet, STOCAMINE a largement fait connaître sa préférence pour le confinement définitif des déchets au fond de la mine. Mais la crédibilité de STOCAMINE est sérieusement entamée par son comportement délictuel de non-respect du cahier des charges.

Les experts se sont prononcés pour le déstockage, dont deux pour le déstockage total.

La mise en œuvre de la réversibilité s'impose donc pour plusieurs raisons, notamment :

- le coût de la réversibilité est équivalent au coût du confinement et de la surveillance
- une grande partie des déchets reste encore accessible
- il règne une incertitude sur le contenu de certains emballages
- il importe de donner une garantie de crédibilité à de futurs stockages souterrains ailleurs.

Les déchets déstockés pourront rejoindre les centres de stockage spécialisés, comme il a été procédé avant Stocamine, puis après l'incendie au fond de la mine en 2002.

### L'urgence d'agir

Cette urgence est commandée par de nombreuses raisons : phénomènes miniers avec écrasement naturel des terrains, âge des salariés actuellement à l'œuvre à Stocamine, disponibilité des engins appropriés, études et analyses nécessaires, augmentation des coûts, délais nécessaires à la procédure administrative, durée de retrait et dégradation du conditionnement des déchets.

#### **CFTC Potasse**

### **CONCLUSIONS**

Le Conseil régional d'Alsace, le Conseil général du Haut-Rhin, l'INERIS\*, la DREAL\*, le CESER\*, les experts du COPIL\*, tous reconnaissent que le stockage illimité des déchets actuellement présents à Stocamine pourra entraîner à terme une pollution de la nappe phréatique.

L'alternative du confinement et la mise en place de barrages destinés à retarder l'ennoyage sont donc à proscrire. Sachant que cette alternative coûtera autant que le déstockage, un tel choix, même avec un système de surveillance à très long terme de la pollution chimique, n'est ni réaliste ni crédible.

En définitive, le déstockage apportera aux générations futures la meilleure garantie de préservation de la qualité de l'eau de la nappe phréatique.

Le Collectif DESTOCAMINE souhaite la mise en place d'une commission de déstockage pour suivre l'avancée des travaux et y être associé.

Pour mobiliser toutes les énergies, le Collectif DESTOCAMINE organisera un rassemblement avec la population le samedi 2 juin prochain à Wittelsheim, afin que les bonnes décisions soient prises rapidement et sans délai dû au calendrier électoral.

\* CLIS : Commission Locale d'Information et de Surveillance COPIL : Comité de Pilotage

CESER : Conseil Economique, Social et Environnement Régional DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et

du Logement

INERIS: Institut National de l'Environnement industriel et des Risques



## Le billet d'humeur

## PECHINEY Chronique d'une mort annoncée!

Rien n'est immuable, tout bouge, oui c'est possible. L'humanité a déjà surmonté de nombreuses catastrophes. Derrière la crise du système capitaliste, la disparition de PECHINEY qui se déroule sous nos yeux, apparaît comme un révélateur des contradictions du financier et de l'industriel. Il y a la possibilité d'un monde meilleur. Nous devons la saisir. Elle est à notre portée. Encore faut-il que nous la décidions.

Le mode de production actuel style RIO TINTO ALCAN, ne vise pas la satisfaction des besoins humains. Il donne priorité au profit à court terme, laisse de côté des besoins sociaux immenses, laisse des régions en friches industrielles comme l'Argentières, Sabart, Auzat, Riouperoux etc, et bientôt Saint-Jean de Maurienne, parce que ceux-ci sont non rentables. La coordination CFTC et la Fédération proposent un nouveau mode de production dont la finalité sera le développement de toutes capacités humaines et l'épanouissement de chacun et chacune, plutôt que l'intérêt du capital.

Nous demandons la création de pôles industriels français qui incluraient la fabrication de l'aluminium comme d'autres matériaux.

La CFTC-CMTE, demande que soit engagée une politique d'aménagement et de développement industriels du territoire fondée sur les exigences d'emploi, de qualification, de recherche et d'environnement. Cette nouvelle façon d'entreprendre, de produire et d'échanger mènera à un nouveau type de croissance plus humaine (valeur CFTC), sociale et écologique.

Il faut lancer des plans industriels pour rétablir des productions délocalisées. Il est absurde que l'Aluminium soit fabriqué en grande partie à l'étranger, alors que la France est importatrice d'Aluminium.

Nous demandons de mettre fin aux exonérations de cotisations sociales. Les entreprises qui délocalisent et licencient devront rembourser toutes les aides publiques qu'elles auront perçues. Les aides aux entreprises seront soumises à des règles strictes. Elles seront modulées en fonction du niveau des exigences sociales et environnementales qu'elles respecteront (réduction des temps partiels imposés, des écarts de salaires par exemple). Le pôle financier public fournira un crédit

bonifié aux entreprises pour l'emploi, la formation, la recherche et le développement. Les critères devront être l'utilité sociale, l'environnement, les investissements sur le territoire national et la production.

Il faut soutenir les politiques d'investissements des entreprises vers les innovations industrielles, et favoriser l'émergence des brevets français et leur déclinaison. Favoriser la relocalisation des activités et les circuits courts de distribution.

Renforcer la présence de l'Etat français dans le capital des grandes entreprises stratégiques pour leur sauvegarde et leur développement.

Le soutien de l'Etat et des pouvoirs publics aux PME-PMI, lesquelles sont aujourd'hui les plus créatrices d'emploi, devra être renforcé, dont environ 5.000 dans l'Hexagone. Un des objectifs de l'Etat français devrait être d'aider à la recréation d'un champion tricolore, sept ans après le traumatisme créé par la vente du français au canadien Alcan, lui-même avalé depuis par Rio Tinto.

**Alain MARSY** 

### Chronologie:

1950 : création du Groupe Péchiney

**1971 :** la fusion avec Ugine Kuhlmann donne naissance de Pechiney Ugine Kuhlman (PUK)

**1982 :** La gauche au pouvoir décide de nationaliser PUK

**1995 :** Pechiney est privatisé par le gouvernement Balladur, mais reste vulnérable

**2003 :** Alcan lance une OPA surprise sur Pechiney

2007: RIO TINTO lance une OPA contre Alcan

*Mars 2012 :* vente des anciennes activités de Pechiney dans l'alumine de spécialité, 4 sites Gardanne, La Bâtie, Béreyde, et Teutschenthal

*Mars 2012 :* Rio Tinto prépare la cession du site de St-Jean de Maurienne





### Fonds social ABELIO

Comme tous les ans, un petit rappel aux veuves et retraités bénéficiaires de l'ANGDM ainsi qu'aux actifs. Vous pouvez vous adresser au service social ABELIO pour solliciter certaines aides pouvant vous être accordées.

### Aide pour l'équipement du logement

- appareils électroménagers
- meubles
- matelas et sommiers etc.

### Aide pour difficultés financières

- dettes
- décès
- difficultés pour payer certaines contraventions (défaut d'assurance et carte grise)
- déménagement

Toutes ces demandes d'aides sont instruites par le service social et soumises à la commission sociale régionale, naturellement sous certaines conditions.

### Aide au chauffage

C'est une aide qui est déléguée au service social, sous condition de ressources.

Aide au veuvage avec enfants à charge

Décès du conjoint, sous condition de ressources.

### Aide au handicap

- adaptation du logement
- adaptation du véhicule
- appareillage
- aides techniques

#### Aide au maintien à domicile

- aide ménagère
- garde à domicile

#### Aide à l'amélioration de l'habitat

- chauffage
- toiture
- salle de bain
- travaux de mise en conformité gaz et électricité

C'est une aide déléguée sous condition de ressources.

#### Aide pour l'entrée en établissement

Aide déléguée sous condition de ressources.

#### Aide pour les séjours de vacances

Avec les voyagistes référencés, sous condition de ressources.

### Aide pour les frais d'obsèques Aide pour les frais de santé

- cure
- bilan

forfait hospitalier

Sous condition de ressources.

### **Bourse d'études supérieures**

Sous condition de ressources.

#### Aide aux actifs

On retrouve pratiquement les mêmes aides que pour les retraités :

- veuvage
- rente orphelin
- logement, déménagement
- loyer et charges (hors chauffage)
- difficultés financières
- frais de formation et recherche d'emploi
- handicap
- vacances pour personnes handicapées
- maintien à domicile
- obsèques.

#### **Prêt ABELIO**

#### Prêt personnel :

80 % de la dépense 0 % d'intérêt Durée du prêt : 4 ans

#### Prêt social :

Adaptation du logement au handicap Travaux pour le maintien à domicile Durée du prêt : 5 ans maximum

#### Prêt à la formation :

Concerne exclusivement les frais de formation, sans plafond de ressources mais limité au montant du prêt.

Taux d'intérêt : 1,5 % Durée du prêt : 2 ans

#### Prêt pour études supérieures :

Etudiant de moins de 25 ans Plafond de ressources

Taux : 1 %

Durée du prêt : 4 ans.

Pour tous renseignements téléphonez au Syndicat des Mineurs à Freyming-Merlebach à M. BASTIAN au 03 87 04 49 85, le jeudi matin de 9 h à 11 h 30.

**Bernard BASTIAN** 

La retraite complémentaire est revalorisée à compter du 1er avril 2012.

- Le point ARRCO : + 2,25 %
- Le point AGIRC : + 1,82 %
- Valeur du point ARRCO : 1,2414 euros
- Valeur du point AGIRC : 0,4330 euros
- Salaire de référence ARRCO : 15,0528
- Salaire de référence AGIRC : 5,2509

La retraite de base est revalorisée de 2,1 % à compter du 1er avril 2012.

# Le POUR ou CONTRE

Êtes-vous pour ou contre un label «Made in France» pour sauver les emplois français?



Pour répondre à la question, merci d'envoyer un mail à l'adresse suivante : <u>lacometecmte@wanadoo.fr</u> en précisant en objet «le pour ou contre de la Comète n°56».

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro.

Les résultats de la question du n°55 : « Êtes-vous pour ou contre la taxation des transactions financières ?

**POUR: 95 % CONTRE: 5 %** 

#### Philippe S.

Quelle riche idée !

C'est une manière de réguler le capitalisme au profit de l'économie. Espérons juste que l'argent récolté ne sera pas gaspillé. Jean P.

Totalement POUR. II n'y
a pas de raison que l'on
les poches des contribuali faut prendre l'argent où
actionnaires.

### Christine L.

J'y suis favorable. Tous les pays devraient l'appliquer et même l'augmenter au-delà de 0,1% pour les transactions les plus malveillantes. Si ça peut combattre la crise financière, ça vaut le coup d'essayer.

### Sylvie M.

Oui c'est très bien, mais n'y a-t-il pas un risque que ce soient les petitsporteurs qui en fassent les frais ?

## L'avis des nôtres

## Le coup de fil à un AMI





C'est notre ami, Maurice ME-TRALS, Président des Retraités Mineurs des Cévennes, qui nous donne aujourd'hui son avis et celui des adhérents CFTC des Cévennes.

La Comète a connu une très nette amélioration autant au niveau de la présentation que du contenu. Les articles donnent

une idée de la situation et de la vie des diverses composantes de la CMTE.

L'information est complète et très diversifiée, en particulier l'insertion de nouvelles rubriques.

La Comète complète parfaitement toutes les autres parutions CFTC.

La demande de nos adhérents est aussi axée sur la parole et le comportement de la presse en général à l'égard de la CFTC, qui est trop souvent oubliée.

C'est ce qui doit motiver les nouvelles équipes en place actuellement à affirmer la présence de la CFTC dans le paysage syndical français, car elle se rajeunit de plus en plus, près de 1500 jeunes ayant rallié ses rangs.

Nous félicitons l'équipe de rédaction de La Comète pour son travail et l'encourageons à poursuivre dans cette voie.

## La pensée du jour

Les enfants handicapés ou malades, sont comme des papillons aux ailes brisées.

Ils sont aussi beaux que les autres enfants, mais ils ont besoin d'un peu d'aide pour déployer leurs ailes.

Justine 17 ans

## L'avis des autres

## Impact de la crise

témoignages...

## La crise en Grèce

La Grèce doit rembourser sa dette publique et les intérêts exorbitants aux banques françaises et allemandes. Ce sont les salariés grecs qui payent et leur situation devient alarmante.

## Quelques exemples concrets:

### Le secteur privé

Maria 40 ans, ingénieur, a subi une réduction de 50% de son revenu net qui n'est plus que de 1000 euros par mois à la suite des réformes successives.

Despina, 39 ans, diplômée en économie se retrouve avec un salaire de 700 euros, ce qui ne lui permet pas de louer un appartement, et est obligée de retourner vivre chez ses parents.

Après 20 ans d'activité, Sofia, employée de banque a été licenciée. Ses indemnités de 450 euros se sont réduites à 360 euros.

Selon les secteurs professionnels et les qualifications des salariés, les revenus ont diminué de 20 à 50%. Compte tenu de la déréglementation du travail et du nombre important de chômeurs (20%) les salaires ne sont plus négociables.

Quant au salaire minimum, il est diminué de 22% (586 euros) et pour les moins de 25 ans (510 euros).

### Le secteur public

Yannis, jeune professeur débutant dans l'enseignement public touchait environ 1000 euros, son salaire est maintenant de 640 euros.

Dans le secteur public, les réductions de salaires et primes varient de 25 à 40 %, sachant, par ailleurs que l'emploi public doit faire l'objet d'une réduction de 20% des effectifs d'ici à 2015 (soit 150000 emplois en moins)

### Les retraites

Christos, retraité de l'enseignement se retrouve avec une réduction de pension de 400 euros par mois. Les retraites ont diminué de 20 à 40%, et le capital versé lors du départ à la retraite a été réduit de 30%. Quant à l'âge légal du départ à la retraite il passera de 60 à 67 ans pour 2014

### Dans le même temps :

- la tva est passée de 19 à 23 %
- la limite fiscale de non imposition est passée de 5000 à 8000
- création d'un nouvel impôt sur l'immobilier
- création d'un impôt de solidarité de 1 à 4 % des revenus et d'un impôt supplémentaire de 3% pour les fonctionnaires
- augmentation du gaz (+37%) de l'électricité (+24%) et des carburants.

le «pouvoir d'achat» n'est plus qu'un «pouvoir de survie»

Remerciements à Yvette CAILLAT et Bernard GARBOUD



### La crise en Espagne

José CORTES, 35 ans, artisan plombier à Garucha dans la province d'Almeria.

Depuis au moins 3 ans, la vie devient de plus en plus difficile. L'Espagne est touchée de plein fouet par la récession. Aujourd'hui, son salaire se situe entre 800 et 900 euros par mois avec un remboursement de crédit immobilier de 410 euros par mois. « En 2010, les quelques chantiers que j'avais nous permettaient de vivre correctement sans excès. Aujourd'hui, la construction étant un des secteurs les plus touchés par la crise, je n'ai plus aucun chantier, même les plus basiques. Les entreprises ferment les unes après les autres». José CORTES travaille aujourd'hui comme plongeur à temps partiel dans un restaurant de Mojacar pour 325 euros

Quant à Maria DOLORES, son épouse, mère au foyer a été dans l'obligation de chercher un emploi, et travaille actuellement comme femme de ménage dans un hôtel pour 425 euros par mois.

Maria SANCHEZ, 52 ans, divorcée et mère de 2 enfants, infirmière indépendante à l'Hospitalet de l'Infante dans la région de Barcelone.

« Infirmière indépendante, je travaille essentiellement pour les personnes âgées. Mon carnet de rendez-vous ne se remplit presque plus. Aujourd'hui, dans notre pays, la situation est telle, que même les personnes âgées qui ont besoin de beaucoup de soins, ne peuvent plus assumer leurs frais médicaux ».

Son fils Carlos, 22 ans, diplômé en mécanique industrielle est sans emploi depuis plus de 2 ans et vit de petits travaux occasionnels.

Sa fille Helena, 18 ans, étudiante, ne sait pas dans quel domaine professionnel s'orienter face à l'incertitude et envisage même de partir à l'étranger.

« Nous sommes dans une situation difficile en Espagne, et l'exemple de la Grèce ne nous rassure pas du tout ».

## Accélérer aussi notre engagement dans l'énergie solaire

L'énergie est notre avenir, économisons-la

Présent depuis plus de 25 ans dans la filière solaire, Total franchit un cap technologique et industriel grâce à son entrée au capital de SunPower\*.

Notre ambition : développer une activité solaire fiable, performante et compétitive et devenir l'un des leaders mondiaux de ce secteur.

www.total.com

\* SunPower Corp. conçoit, fabrique et fournit les modules et panneaux solaires les plus efficaces et offrant le meilleur rendement du marché.



## Le Dossier du mois

## Le débat p

## Lettre ouverte au Président...



Monsieur le Président de la République Française Palais de l'Elysée Rue de Faubourg Saint Honoré 75008 PARIS

Paris, le 7 mai 2012

Monsieur le Président,

Nous souhaitons tout d'abord vous féliciter pour votre élection.

Les 5 dernières années ont vu une amplification de la précarité pour les jeunes, pour les personnes privées d'emploi, pour les séniors, mais aussi pour les salariés, notamment les bas revenus. Dans le même temps, le pouvoir d'achat (facture énergétique, facture d'eau, taxation des mutuelles, prix des produits alimentaires) a été rogné de façon significative.

Depuis 5 ans, l'incertitude semble être devenue un mode de gestion et une vertu. Comment concevoir de s'investir dans un projet entrepreneurial ou familial quand le seul leitmotiv est l'austérité ? Comment imaginer un avenir professionnel quand les règles du droit du travail sont bafouées et quand la règle du droit au travail est ignorée ?

La fin des 35 heures, le travail du dimanche, des innovations pour combattre le chômage?

A l'occasion de votre prise de fonction, nous souhaitons attirer votre attention sur plusieurs points.

Notre Fédération CFTC-CMTE, Chimie, Mines, Textile, Energie, couvre aujourd'hui le champ des grands groupes industriels français. Leur volonté de développement à l'étranger est tout à fait louable, mais cela pose aussi le problème du développement de nos territoires et des pertes d'emploi. Les décisions stratégiques sont prises aujourd'hui de manière opaque par les comités directeurs ou les conseils d'administration. Nous demandons que les salariés soient associés de façon transparente et systématique au choix et aux orientations des entreprises. Ces dernières années, les corps intermédiaires et notamment les organisations syndicales ont été dénigrés et stigmatisés. La loi de démocratie sociale de 2008, loin de renforcer le dialogue social l'a, au contraire, encore rabaissé.

Monsieur le Président, les syndicats et les salariés ne sont pas le problème, ils sont avant tout une part importante de la solution.

De même, la politique industrielle française est aujourd'hui une chimère ; en d'autres temps l'état actionnaire avait participé à la mise en place de grands champions industriels prouvant par là que, oui, on pouvait maintenir et développer des industries dans notre pays. L'état se doit, partout où il est présent comme actionnaire, de remplir son rôle et d'amplifier son action.

Au-delà de la politique industrielle, le problème de la gouvernance et du dialogue social doit être posé de façon pertinente et non dogmatique. Participation, intéressement, formation tout au long de la vie, accès des jeunes à l'emploi sont bien évidemment des sujets à traiter dans le cadre des branches professionnelles et des entreprises. Néanmoins, le gouvernement se doit de donner une vraie impulsion, un vrai signal, une direction.

Redonner du sens c'est aussi impulser une vision, un espoir ; finalement la seule question qui a été rabâchée ces dernières années est l'âge du départ en retraite ; alors même que les salariés, victimes d'une financiarisation outrancière du monde du travail, ne savent pas de quoi demain sera fait ; alors même que les jeunes frappent à la porte et ne trouvent ni place, ni vision d'avenir.

Quelle place aujourd'hui pour les jeunes ? Une étude du Secours Catholique de Décembre 2011 met en avant que la population la plus demandeuse d'aide est aujourd'hui les jeunes. Accès aux études, avec des droits financiers importants, accès au logement et enfin accès à l'emploi. Comment est-il possible qu'aujourd'hui un jeune diplômé soit contraint de passer par des phases de stage rémunéré à moins de 400 euros par mois! Comment est-il possible

## résidentiel



qu'aujourd'hui, après une scolarisation normale, un jeune ait comme seul employeur le Pôle Emploi ? Là encore, comme les syndicats ou les salariés, les jeunes ne sont pas le problème, mais bien la solution d'avenir.

La faiblesse du pouvoir d'achat se fait aujourd'hui cruellement sentir, la stagnation des salaires est à la fois difficile pour les ménages et les salariés, mais prive aussi l'économie d'un outil efficace de relance de la consommation. Depuis 15 ans le taux de profitabilité des entreprises a largement augmenté, pour preuve le taux record de dividende qui, bien souvent d'ailleurs, ne sont pas réinvestis dans l'outil de travail. Dans le même temps, la pression sur les salaires ne cesse de s'accroître. Il est temps, Monsieur le Président, d'inverser la tendance et de remettre un peu de justice sociale. Une économie, pour être rentable, ne peut être une économie de rentiers, elle doit avant tout favoriser l'investissement et le travail. Hors la problématique des salaires, nous souhaitons un rééquilibrage fiscal qui réduise la taxation sur les salaires et accroisse la taxation du capital.

Monsieur le Président, la Fédération CFTC-CMTE a toujours privilégié un dialogue constructif. A l'écoute de nos adhérents, nous voulons témoigner d'un vrai malaise social.

Nous souhaitons que le mot solidarité se substitue au chacun pour soi. Nous souhaitons que le mot respect se substitue au mot compétitivité. C'est quand notre société a été unie et solidaire qu'elle a produit le meilleur. Le lien social aujourd'hui se délite, nous souhaitons enfin que l'état s'attaque au problème de la précarité, des inégalités, de la pauvreté.

Monsieur le Président, nous restons disponibles pour participer aux travaux de rénovation sociale.

Nous vous souhaitons tous nos vœux de réussite dans vos nouvelles responsabilités et vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la République, l'expression de notre très haute considération.

Olivier PAULET

Secrétaire Général de la Fédération CFTC-CMTE

## AU TRAVERS DES PROGRAMMES... PROMESSES DE FINALISTE

Nous avons choisi de présenter les propositions des candidats sur 3 thématiques :

- 1. La politique salariale et l'emploi
- 2. La politique du logement
- 3. La crise et l'Europe

	POLITIQUE DE L'EMPLOI ET	LOGEMENT	LA CRISE ET L'EUROPE
	SALAIRES		
François HOLLANDE	<ul> <li>Contrats de génération pour favoriser l'emploi des jeunes en CDI tout en gardant les seniors. Création de 150.000 emplois d'avenir.</li> <li>Inscription du dialogue social dans la constitution.</li> <li>SMIC indexé sur la croissance et non l'inflation.</li> </ul>	<ul> <li>Construction de 2.5 millions de logements sociaux en 5 ans.</li> <li>Encadrement des loyers lors de la première location ou de la relocation dans les zones où les prix sont excessifs.</li> <li>Part des logements sociaux passant de 20 à 25% dans les villes.</li> </ul>	<ul> <li>Renégociation du pacte budgétaire avec un volet de croissance.</li> <li>Euro-obligations pour mutualiser la dette européenne.</li> <li>Déficit public réduit à 3% en 2013 et équilibre en fin de mandat.</li> </ul>
Nicolas SARKOZY	<ul> <li>Hausse de 840 € net par an environ sur les salaires entre 1000 et 1400 € net par mois.</li> <li>Faire travailler les bénéficiaires du RSA 7 heures par semaine.</li> <li>Obliger, au besoin par référendum, un chômeur à se former et à reprendre un emploi.</li> </ul>	<ul> <li>Possibilité de construire plus sur un même terrain</li> <li>Plan de rénovation urbaine.</li> <li>Diviser par 2 en 5 ans les droits de mutation perçus par les notaires sur la résidence principale.</li> <li>Permettre au locataire de saisir la justice si son loyer est supérieur de 20% au loyer moyen du</li> </ul>	<ul> <li>Règle d'or dans la Constitution française et retour à l'équilibre des finances publiques en 2016.</li> <li>Révision de Schengen sous un an.</li> <li>Débat sur le rôle de la BCE pour qu'elle soutienne la croissance.</li> <li>« Buy european act » pour les entreprises produisant dans l'UE.</li> </ul>

## Le débat présidentiel

## L'industrie du médicament dans le débat présidentiel

Le Leem (syndicat patronal des entreprises du médicament) a organisé mercredi 21 mars, à la Maison de la Mutualité à Paris, un grand débat en présence de représentants des principaux candidats à la présidence de la République.

Après une année marquée par la réforme du système d'évaluation des médicaments et la nouvelle loi sur le médicament, l'objectif du Leem était de sensibiliser les candidats à l'élection présidentielle et l'ensemble des acteurs de santé, sur l'avenir industriel de la France et son rôle dans l'innovation thérapeutique, en leur adressant sa plateforme de propositions : « L'industrie du médicament au cœur du défi français ».

Quatre grands thèmes ont été abordés :

- 1. L'innovation de la recherche
- 2. La politique industrielle
- 3. La compétitivité et l'attractivité
- 4. Confiance et défiance

Les participants au débat étaient :

- Christian LAJOUX, Président du Leem (Les Entreprises du Médicament):
- Bernard ACCOYER, Président de l'Assemblée Nationale, représentant Nicolas SARKOZY (UMP)
- Jean-Marie LE GUEN (Député PS), représentant François HOLLANDE
- Jean-Jacques JEGOU (Modem, ancien sénateur et viceprésident de la commission des finances), représentant Francois BAYROU
- Claude LE PEN, Professeur d'économie à l'université Paris-Dauphine, spécialiste de l'économie de la santé, auteur de nombreux rapports sur le sujet.
- Brice TEINTURIER, Directeur Général Délégué d'Ipsos France.

Christian LAJOUX a insisté sur l'importance de règles du jeu précises et stables, en souhaitant notamment le maintien dans l'état du crédit impôt recherche (CIR). L'innovation est l'enjeu majeur, alors que moins d'une dizaine de pays dans le monde ont réellement une industrie innovante du médicament, dont la France. Il a martelé à plusieurs reprise qu'il est vital pour préserver l'industrie pharmaceutique en France de maintenir à leur niveau les « prix de vente fabriquant ». Il semblait que la seule préoccupation du Leem (ou de Sanofi ?) en France fut de maintenir à tout prix ses prix fabriquant, faute de quoi, des délocalisations massives de production et R&D pourraient intervenir.

Pour Nicolas SARKOZY, l'industrie du médicament est un des atouts de la France (...) C'est un secteur clé de l'excellence, de la recherche, de l'innovation et du produire en France, a assuré Bernard ACCOYER, président de l'Assemblée nationale. S'agissant du crédit impôt recherche, M. ACCOYER a affirmé qu'il ne doit pas être modifié, notant que la pharmacie bénéficiait de 13% du CIR.

Mr ACCOYER a aussi mentionné que certes la pharmacie française venait de perdre 25000 visiteurs médicaux, mais qu'elle avait gagné dans le même temps 25000 chercheurs et techniciens de production. On peut douter de chiffres ainsi lancés par un homme politique qui était de toute évidence plus préoccupé par

le nombre de fois qu'il pouvait citer le nom de Nicolas SARKOZY dans ce forum, que par la véracité de ses affirmations.

M. LE GUEN a rappelé que le PS souhaitait non pas diminuer le crédit impôt recherche, mais en faire profiter davantage les PME. Il affirme partager «le rappel de l'importance de l'industrie du médicament dans notre pays». Mais «le coût du médicament dans notre pays interpelle» et «il y a nécessité de maîtriser les dépenses de santé» affirme-t-il, préparant ainsi une belle continuité droite-gauche dans la gestion comptable de la santé en France.

M. JEGOU: Il est important que le crédit impôt recherche puisse évoluer et être amélioré parce que c'est pour le Modem le dispositif le meilleur. Il rappelle que l'industrie pharmaceutique est «un secteur stratégique», pas seulement sur le plan économique, mais aussi sur le plan de la défense nationale. «C'est donc avec un certain respect et une certaine prudence qu'il faut traiter de l'avenir de l'industrie du médicament», prévient-il. Il ne faut pas faire comme ce qui a été fait depuis un certain nombre d'années, c'est à dire que le médicament devienne une variable d'ajustement des recettes, a-t-il affirmé.

La France doit continuer de protéger et développer les secteurs où elle est forte avec aussi une exigence de transparence, de qualité, et d'abord de la recherche et innovation, a ajouté M. ACCOYER. Que la France reste le premier pays européen producteur de médicaments, c'est bien entendu un objectif que Nicolas SARKOZY entend non seulement défendre, mais développer, a-t-il également affirmé.

Jean-Marie LE GUEN, a dit partager le rappel de l'importance de l'industrie du médicament dans notre pays. Mais pour nous, le médicament n'est pas un produit comme les autres, et audelà de l'aspect industriel, il s'inclut dans une réflexion plus générale d'une politique de santé. Le coût du médicament dans notre pays interpelle et il y a nécessité de maîtriser les dépenses de santé, donc le coût du médicament, a également dit M. LE GUEN, appelant à se rapprocher d'un certain nombre de modèles européens, s'agissant par exemple de la place des génériques. Ce point fut contesté par M. LAJOUX qui a stipulé que le coût du médicament n'est pas plus élevé en France que chez nos voisins Européens, et que le niveau de générification est déjà très élevé, avec l'avantage d'être le plus souvent strictement conforme au produit princeps, puisque fabriqué par le laboratoire originel.

Le député socialiste a indiqué que les propositions fiscales de M. HOLLANDE constitueraient une charte pour l'ensemble du quinquennat.

Bref, ce débat était insipide, ne nous a pas vraiment informés. La seule vraie information de la soirée fut la menace avouée par C. LAJOUX sur la R&D en France, malgré le CIR (Crédit Impôt Recherche), et le faible coût salarial des chercheurs français.

L'industrie et l'emploi, comme certains médicaments restent des revendications génériques de la CFTC-CMTE.

Félicie ROSS Pascal FREMOND

## Europe international

## **Lockout RIO TINTO ALMA**

Québec



Depuis le 1er janvier 2012, l'établissement RIO TINTO ALMA au Québec est en lockout (grève) pour la renégociation de sa convention collective.

Un mouvement international s'est organisé dans l'ensemble

des établissements RIO TINTO, afin de

soutenir les salariés RIO TINTO ALMA dans leur démarche.

Une manifestation a été organisée le 31 mars dernier à l'appel des fédérations syndicales internationales ICEM\* et FIOM\*\*.

8 000 personnes ont participé à cette manifestation, dont plusieurs représentants syndicaux de différents pays, tels que la France, l'Angleterre, l'Allemagne, les Etats-Unis, l'Afrique du Sud, l'Australie, la Norvège, etc.

La coordination CFTC RIO-TINTO ainsi que le syndicat national de la Chimie CFTC ont été partenaires tout au long de cette manifestation via les réseaux sociaux et ont fait un don financier au syndicat des métallos Local 9490 du site RIO-TINTO ALMA. Grâce à la collaboration de Martin POUDRIER, représentant du Syndicat d'ALMA, la Fédération CFTC-CMTE ainsi que la coordination CFTC ont pu se faire connaître. L'ensemble des adhérents du syndicat des métallos Local 9490 d'ALMA remercie la coordination CFTC et la Fédération CFTC-CMTE pour toutes ces actions menées lors de ce conflit.

A ce jour, la Direction de RIO-TINTO n'est toujours pas venue autour de la table des négociations.

\*ICEM : Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses

\*\*FIOM : Fédération syndicale internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie

La commission fédérale Europe-International

## Grève générale en Espagne

le 30 mars

Faisant suite au plan d'austérité présenté par le gouvernement espagnol, la population et les organisations syndicales ont organisé un grand mouvement de contestation générale, le 30 mars dernier. Près de 3 millions de personnes étaient dans la rue pour dénoncer ce plan d'austérité et les réformes sur le droit du travail. Cette grève a été suivie par 77% des salariés tous secteurs confondus et jusqu'à 97% dans l'industrie. La récession, qui touche l'ensemble des secteurs professionnels, est notamment très forte dans le secteur de la construction.

Actuellement, l'Espagne compte 5,3 millions de personnes au chômage. Le salaire minimum est de 640 € mensuels ; l'emploi précaire domine.

Carlos MARTIN, représentant du Syndicat CCOO (Confédéra-

## Rencontre avec des syndicalistes chinois

Depuis plus de 5 ans, la Fédération CFTC-CMTE a souhaité s'ouvrir à l'international, notamment en créant la Commission Fédé-



rale Europe-International et en recevant des délégations syndicales d'autres pays. Des échanges fructueux avec la Chine avaient débuté en 2009.

Afin de continuer dans cette démarche de rapprochement culturel, la Fédération CFTC-CMTE a reçu une délégation syndicale de la ville de WUHAN en Chine, ville de 6 144 000 habitants qui se trouve sur la rive droite du Fleuve Bleu dans la province de HUBEI.

La ville de Wuhan abrite la principale implantation industrielle en Chine, tels que les constructeurs automobiles français PSA, Citroën, NISSAN. Le groupe SEB dispose également d'une unité de production.

La délégation reçue à la Fédération était composée de 6 personnes ; différents sujets ont été abordés dont le fonctionnement du syndicalisme en Chine, le travail des enfants, la protection sociale, le droit individuel aux congés payés, la retraite et les moyens associés.

Nous constatons une légère évolution dans la gestion des relations sociales, mais il reste encore des obstacles à franchir.

La discussion a été ouverte sans tabou et a été très intéressante.

La Fédération CFTC-CMTE doit poursuivre cette démarche syndicale et culturelle.

#### La Commission fédérale Europe-International

tion des Commissions Ouvrières espagnoles) et salarié du groupe d'emballage AMCOR, nous confirme que son pays s'enfonce dans cette récession et malheureusement prend le chemin de la Grèce.

Notre Fédération CFTC-CMTE soutient

et appuie toutes les actions me-

nées par l'ensemble des travailleurs et organisations syndicales espagnoles afin de faire entendre leurs revendications.

La Commission fédérale Europe-International



## Europe international



## **Ouverture du capital** de GDF SUEZ à la Chine...

La Société GDF SUEZ Exploration & Production International a ouvert son capital au Fonds souverain chinois C.I.C. (CHINA INVESTMENT CORPORATION).

### **Bref rappel:**

Actuellement, l'Exploration-Production et ses salariés constituent une Direction de GDF SUEZ SA, la Direction Exploration Production, à laquelle est rattachée la filiale GDF SUEZ Production International, les actifs de «E&P »sont détenus par cette filiale.

Donc cette filiale a fait l'objet d'une proposition d'entrée au capital à hauteur de 30% du Fonds souverain d'investissement chinois C.I.C.

### Qui est C.I.C.?

En fait, derrière ce fonds d'investissement chinois, qui a vu le jour en 2007, se « cache » la puissance financière et économique du gouvernement chinois, également les banques ICBC et HSBC, le N°1 de C.I.C., donc son Président, a le rang de ministre dans son pays. Il a en charge, entre autre dans sa mission de ministre, de prendre des participations dans des sociétés développant des technologies pouvant intéresser la Chine ; au sein du gouvernement, il est placé directement sous l'autorité du premier ministre chinois.

Le N°2 de C.I.C. est au gouvernement en charge des retraites.

Le N°3 n'est autre que le ministre en charge des finances. (maintenant on y voit plus clair !)

C.I.C. gère 374 Milliards de dollars US, il est le 4º fonds souverain au monde, 400 personnes constituent l'effectif. En France C.I.C. est présent, entre autre, dans le capital de SANOFY.

Projet industriel/ GDF SUEZ / C.I.C. mais aussi concurrence et loyauté.

GDF SUEZ a fait le choix de C.I.C. par rapport à un industriel énergéticien, afin de limiter les risques de concurrence industrielle (C.I.C. ne fait que de la finance), qui plus est, dans le domaine des activités d'Exploration Production, les Chinois maîtrisent parfaitement la technologie. En ce qui concerne l'espionnage industriel, les chinois n'en ont pas le monopole, je pense que nous devons également nous méfier de la concurrence en France parmi les énergéticiens, mais dans des domaines comme l'aviation, le nucléaire, et l'armement le risque est beaucoup plus important.

GDF SUEZ est déjà présent en chine, notamment dans l'environnement et le service, et à travers cet accord de partenariat quand GDF SUEZ apportera des projets ou des opportunités d'investissement, C.I.C. mettra en regard les financements ou mettra en relation GDF SUEZ avec les banques chinoises comme ICBC (industriel and commercial bank of China).

D'ici 2020 les Chinois ont programmé 14 terminaux méthaniers. GDF SUEZ sera là !

### Point de vue de la CFTC-CMTE

Cette ouverture de Capital permet au groupe GDF SUEZ de continuer son désendettement, notamment accentué par l'acquisition de IP (international power) cela se traduit par la vente de participations minoritaires, ou ventes de filiales. GDF SUEZ souhaite également réorienter sa politique stratégique en terme de cessions d'actifs sur des secteurs où les retours sur investissements ne sont pas toujours à la hauteur des exigences et des attentes des actionnaires.

La CFTC-CMTE ne cache pas ses craintes de voir le Groupe délaisser les opportunités de développement industriel en France et en Europe ; très récemment GDF SUEZ a délibérément négligé un appel d'offre en France pour la prise de parts dans un parc éolien offshore, tout cela au profit de l'international, comme la Chine notamment ou des pays émergents.

**Pour information :** Gérard MESTRALLET est conseillé particulier auprès du ministre Chinois de l'industrie. (on comprend mieux maintenant !).

## Et les salariés dans tout cela?

1600 salariés sont impactés dans 13 Pays, ils seraient transférés dans la filiale GDF SUEZ EPI, ils conserveraient le statut des IEG (les salariés de la DSI vont faire la tête), aucun mouvement géographique n'est prévu. À suivre...

### Ethique, responsabilité sociale, et fonds souverain chinois, tout cela est-il bien compatible ?

Je vais tenter de vous répondre. Le Groupe GDF SUEZ, avant et après la fusion avec SUEZ, a toujours été soucieux de son image et de sa communication, et de l'attitude des uns et des autres, ceci à l'interne comme à l'externe (urbi et orbi). D'ailleurs, l'accord RSE ainsi que l'accord mondial sont là pour nous le rappeler! Mais pas seulement, il y aussi les nombreux salariés qui ont été licenciés pour avoir fait un faux pas. Et pour tous ceux qui n'ont toujours pas compris, il y a encore la charte éthique du groupe et là si vous avez échappé aux accords, la charte ne vous ratera pas!!!

Mais en ce qui le concerne, le Groupe GDF SUEZ n'est pas trop regardant sur les méthodes et attitudes des partenaires avec qui il fait des affaires, d'ailleurs CIC n'a aucun objectif éthique inscrit dans ses statuts, la suite de mes écrits va vous le démontrer.

## Europe international



#### 2 exemples pour illustrer

Le premier : suite à une grève dans la compagnie Kazakh Kaz Munai Gas E&P, dont il détient 11 %, C. I. C. a fait licencier plusieurs centaines de salariés. Le Président de C.I.C. a demandé au gouvernement Kazakh de poursuivre l'avocate des salariés, qui a été condamnée à 6 années d'emprisonnement pour incitation à la haine sociale.

Voir http:/lecercle.lesechos.fr/node/33233

Dans notre culture, nous connaissons malheureusement la haine raciale

Mais la haine sociale....!

Second exemple : Le Président du fonds chinois C.I.C. a

fait une déclaration à la chaine de télévision AL Jazeera à propos de la « vieille Europe » ; je cite : « les troubles qui se produisent dans les pays européens résultent uniquement de problèmes accumulés par une société en fin de course, vivant d'acquis sociaux », il rajoute « les lois sociales sont obsolètes, elles conduisent à la paresse et à l'indolence plutôt que travailler dur. » fin de citation.

En 1973 Alain PIERREFITTE écrivait « Quand la Chine s'éveillera, le monde tremblera ».

La vie à GDF SUEZ n'est pas un long fleuve tranquille, même si c'est le YANG-TSE-KIANG!

# **Accord mondial** signé avec GDF SUEZ

GDF SUEZ a signé un accord mondial, en la personne et par la plume de son PDG Gérard MESTRALLET, sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable, ceci avec des fédérations syndicales sectorielles internationales : ICEM (Chimie, Mines, Energie), BWI (Bois et Bâtiment), et PSI (Service Public).

GDF SUEZ fonctionne selon une série de principes qui reflètent ses valeurs telles qu'elles ont été définies dans sa charte éthique.

GDF SUEZ est une société fonctionnant à l'échelle mondiale avec ses branches Energie France, Energie Europe & International, Global Gaz GNL, Infrastructures, Energie Service, et Environnement.

Cet accord s'applique à toutes les sociétés, à tous les salariés, sous-traitants et fournisseurs présents et futurs.

A travers cet accord, le groupe GDF SUEZ souhaite se mettre en conformité avec les lois et la réglementation nationales, ainsi qu'avec les normes internationales. GDF SUEZ souhaite mettre en pratique une culture de l'intégrité, de la confiance et de l'honnêteté avec une politique de la tolérance zéro par rapport à la fraude et à la corruption au sein de l'entreprise tout comme dans les échanges avec les autres, dans le respect des droits et de la dignité des personnes en toutes circonstances.

Un accord mondial, pour quoi faire ?

En fait, la question est bien là ! Pourquoi négocier un accord mondial sur le dialogue social, sur les principes éthiques du groupe, le développement durable etc. ?

Une année avant la fusion avec SUEZ, un accord de responsabilité sociale d'entreprise GAZ DE FRANCE au périmètre européen avait été négocié avec les fédérations syndicales françaises et européennes. Cet accord permettait aux salariés, qu'ils soient français ou européens, une équité sociale que ce soit dans les conditions de travail, le dialogue social, les salaires, la formation, le respect des personnes, la santé et sécurité au travail, le droit d'expression des salariés, etc.

Aujourd'hui, cet accord est rendu caduc par l'accord mondial. Disons-le clairement, les fédérations françaises ont été soigneusement écartées de cette négociation par la direction de GDF SUEZ, alors que les salariés français représentent à eux seuls plus de la moitié des effectifs du groupe. Nous en voyons bien les raisons; déjà, la direction de GDF SUEZ souhaite reprendre la main sur le dialogue social tel que nous le connaissions à GDF et nous imposer celui qu'elle souhaite instaurer à GDF SUEZ. A travers cet accord, la direction soigne son image visà-vis des actionnaires et des futurs investisseurs, en leur disant « venez investir chez nous, nous sommes socialement responsables ». Malheureusement, la réalité est tout autre dans le groupe. En tant que coordinateur CFTC pour le groupe, je le dis très clairement, il y a de la souffrance chez les salariés, et de la maltraitance sociale.

Pour la CFTC-CMTE, globalement, nous pourrions éventuellement approuver le fond de cet accord basé sur des grands principes généraux, sur lesquels tout le monde peut se retrouver, mais donner une caution à un accord mondial dont l'application et le suivi nous échappent, cela n'est pas pour nous, CFTC-CMTE, dans notre conception du dialogue social.

Au-delà de cette « manœuvre », nous sommes en droit de nous interroger sur les futures négociations, la maille sera-t-elle française, européenne ou mondiale...?

Quid du futur statut juridique du groupe GDF SUEZ ? Se dirige-t-on vers une société à statut de droit européen ? Quid des futurs contrats de travail ? La référence sera-t-elle toujours le code du travail français ?

Le débat reste ouvert.

Noël YVON Coordination CFTC du groupe GDF SUEZ

## Infos Utiles



## La surveillance médicale

## des salariés

Près de six mois après la promulgation de la loi réformant la médecine du travail le 20 juillet 2011, ses modalités d'application sont enfin précisées par deux décrets du 30 janvier 2012. L'un d'eux aménage les obligations de l'employeur en matière de « suivi individuel de l'état de santé du salarié », notamment la périodicité et les conditions des examens médicaux obligatoires. Le texte comporte aussi des dispositions sur la surveillance médicale de catégories spécifiques. Ces dispositions sont applicables à compter du 1er juillet 2012.

Tous les salariés bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé. Dans ce cadre, ils sont soumis à des examens médicaux, et ce dès leur embauche, puis périodiquement, ainsi qu'à l'occasion d'événements particuliers.

### Visite médicale d'embauche

#### Quels sont les entreprises et les salariés concernés ?

L'employeur qui recrute un salarié doit organiser un examen médical d'embauche (C. trav., art. R. 4624-10.).

Cette obligation s'impose à toutes les entreprises et pour tous les salariés recrutés, même sous contrat à durée déterminée, y compris les jeunes embauchés pour un « job » saisonnier.

#### Cas où l'examen n'est pas obligatoire

Un nouvel examen d'embauche n'est pas obligatoire si les conditions suivantes sont réunies (C. trav., art. R. 4624-12) :

- le salarié occupe un emploi identique avec les mêmes risques d'exposition;
- le médecin du travail possède la fiche d'aptitude établie suite à un examen médical du travail ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu, soit dans les 24 mois précédents en cas de nouvelle embauche par le même employeur, soit dans les 12 derniers mois si le salarié change d'entreprise. Attention: jusqu'au 30 juin 2012, ces durées sont respectivement de 12 et de six mois.

Cependant, même si ces conditions sont réunies, l'employeur doit organiser un nouvel examen d'embauche :

- si le médecin du travail l'estime nécessaire ;
- si le salarié le demande ;
- si le salarié bénéficie d'une surveillance médicale spécifique à certaines professions, certains modes de travail, ou à certains risques (C. trav., art. L. 4111-6, 3°);

 si le salarié est sous surveillance médicale renforcée (C. trav, art. L. 4624-18).

En cas de pluralité d'employeurs, un seul examen médical d'embauche peut être réalisé, dès lors que les employeurs (C. trav., art. R. 4624-14):

- ont conclu un accord écrit entre eux;
- ou sont couverts par un accord collectif de branche, prévoyant notamment

les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale.



#### Quel est l'objet de l'examen?

L'examen médical d'embauche a pour but (C. trav., art. R. 4624-11) :

- de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter;
- de proposer d'éventuelles adaptations de poste ;
- de rechercher s'il est atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés;
- d'informer le salarié sur les risques d'expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire;
- et de le sensibiliser aux moyens de prévention à mettre en œuvre.

#### **Ouand a-t-il lieu?**

L'examen médical d'embauche n'est pas obligatoirement préalable à l'embauche : il peut avoir lieu soit avant l'embauche, soit jusqu'à la fin de la période d'essai.

#### **Quelles sont les formalités?**

La demande de visite médicale d'embauche est effectuée par l'employeur au moment de remplir la déclaration unique d'embauche. À l'issue de l'examen, le médecin établit le dossier médical du salarié, qui sera complété après chaque examen médical ultérieur, et une fiche médicale d'aptitude.

## Visites périodiques

Tout au long de sa carrière dans l'entreprise, le salarié

## Infos Utiles



bénéficie de visites médicales périodiques par le médecin du travail. (C. trav., art. R. 4624-16 et s.).

#### Quel est l'objet de ces visites?

L'examen périodique est destiné (C. trav., art. R. 4624-16) :

- à vérifier le maintien de l'aptitude du salarié au poste de travail occupé;
- et à l'informer sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire

Comme pour la visite médicale d'embauche, une fiche d'aptitude est établie.

#### Quelle est leur périodicité ?

En principe, la visite médicale périodique a lieu au moins tous les 24 mois. Cependant, une périodicité supérieure peut être prévue par l'agrément du service de santé au travail, à condition :

- qu'un suivi adéquat de la santé des salariés soit assuré ;
- et que des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles aient été mis en place, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes (C. trav., art. R. 4624-16).

Pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, le médecin du travail est juge des modalités de cette surveillance, celle-ci devant comporter au moins un ou des examens médicaux selon une périodicité ne pouvant dépasser 24 mois(C. trav., art. R. 4624-19).

Les travailleurs exposés aux rayons ionisants classés en catégorie A bénéficient d'un suivi de leur état de santé au moins une fois par an (C. trav. art. R. 4451-84).

## Visite de préreprise

#### Dans quels cas?

En cas d'arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non, de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant et/ ou du médecin-conseil des organismes de sécurité sociale, ou du salarié (C. trav., art. R. 4624-20).

#### Quel est son objet et ses effets?

La visite de préreprise vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander (C. trav., art. R. 4624-21):

- des aménagements et adaptations du poste de travail;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail s'appuie sur le service social du travail

du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Sauf opposition du salarié, il informe l'employeur et le médecin-conseil de ses recommandations, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

### Visite de reprise

#### Dans quel cas?

Le médecin du travail doit procéder à une visite de reprise (C. trav., art. R. 4624-22) :

- après un congé maternité;
- après une absence pour maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Par ailleurs, en cas d'arrêt de travail inférieur à 30 jours lié à un accident du travail, le médecin du travail doit être informé, afin de décider de l'opportunité d'un nouvel examen médical (C. trav., art. R. 4624-24).

L'initiative de la visite incombe à l'employeur, qui ne peut reprocher au salarié de ne pas s'y soumettre spontanément (Cass. soc., 12 mars 1987, n° 84-43003). Toutefois, en cas de carence de l'employeur, la visite de reprise peut être sollicitée par le salarié soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande (Cass. soc., 8 mars 2006, n° 04-44585).

Ni l'avis du médecin traitant du salarié, ni son classement en invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie ne dispensent l'employeur de cette visite. La visite médicale bisannuelle ne vaut pas visite de reprise (CA Versailles, 5e ch. B, 21 décembre 2006, RG n° 05/05539).

#### **Quand l'organiser?**

Dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail pour lui demander d'organiser la visite de reprise. Celle-ci doit être effectuée dans les huit jours de la reprise du travail par le salarié (C. trav., art. R. 4624-23).

#### **Objets et effets**

La visite de reprise a pour objet :

- de délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations faites par le médecin du travail lors de la visite de préreprise (C. trav., art. R. 4624-23).

## Infos Utiles



Au terme de cet examen, le médecin du travail doit établir une fiche d'aptitude.

Tant que l'employeur n'a pas organisé la visite de reprise, le contrat de travail est toujours considéré comme suspendu, seule cette visite mettant fin à la suspension du contrat (Cass. soc., 6 avril 1999, n° 96-45056).

### Visites complémentaires

### À l'initiative du salarié ou de l'employeur

Indépendamment des examens périodiques, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande ou à celle de l'employeur. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction (C. trav., art. R. 4624-17).

#### À l'initiative du médecin du travail

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires (C. trav., art. R. 4624-25) :

- à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail:
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié;
- au dépistage d'une maladie dangereuse pour l'entourage du salarié.

Ces examens sont à la charge soit de l'employeur s'il dispose d'un service autonome de santé au travail, soit du service de santé au travail interentreprises dans les autres cas. Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens. Ceux-ci sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat (C. trav., art. R. 4624-26).

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail (C. trav., art. R. 4624-27).

#### Que risque l'employeur à défaut d'examens médicaux des salariés?

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions relatives aux examens médicaux peut être sanctionné pénalement (C. trav., art. R. 4745-1: contravention de 5° classe). Il ne peut s'exonérer en invoquant la défection du salarié (Cass. crim., 4 mai 1976, n° 75-92127).

Il s'agit aussi d'un manguement à ses obligations contractuelles, qui peut justifier la rupture à ses torts. La Cour de cassation a rappelé qu'au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur, ne peut pas laisser le salarié reprendre le travail sans lui faire passer la visite de reprise dans les cas où celle-ci est obligatoire; à défaut, la prise d'acte se justifie (Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-41519), et ce, malgré un nouvel arrêt de travail dans les huit jours (Cass. soc., 6 octobre 2010, n° 09-66140).

Enfin, cette carence peut engager la responsabilité civile de l'employeur dans les conditions de droit commun : le non-respect de cette obligation, dont la finalité préventive s'inscrit dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat, cause nécessairement un préjudice au salarié, qu'il appartient au juge, saisi d'une demande, de réparer (Cass. soc., 5 octobre 2010, n° 09-40913)

**Pierre RUBECK** 

La Fédération CFTC-CMTE, soucieuse depuis de nombreuses années de la situation des personnes dépendantes, veut poursuivre la réflexion sur ce thème majeur de société.

> Les solutions susceptibles d'améliorer les conditions de vie des dépendants et de leurs «aidants» sont nombreuses mais ne bénéficient pas d'une étude de fond actualisée et adaptable aux multiples situa-

ve peut-être pas l'occasion de les exprimer librement.

Le groupe de travail mis en place par la Fédération CMTE attend vos messages et la communication de vos expériences pour en extraire des idées fortes susceptibles d'être traduites en propositions concrètes pour préserver le bien-être et la dignité des per-

Vos mails sont à adresser à contact@cftc-cmte.fr

Bon courage et à vos claviers, d'avance merci pour votre contribution, les dépendants ont besoin de vous.

## La vie du mouvement

# **La CFTC-CMTE**fait son Printemps !

### La traçabilité sociale au cœur des préoccupations

La Fédération CFTC-CMTE a inauguré, le 20 mars 2012, le premier petit déjeuner des quatre saisons sur le sujet de la « Traçabilité Sociale » en concordance avec le logo fédéral « Socialement Responsable ».

Ce petit déjeuner convivial a eu lieu à la brasserie «LE BOURGOGNE», près de la gare de l'Est, dans une ambiance printanière et un soleil matinal omniprésent pour l'occasion.

En présence de l'équipe fédérale, de militants et de responsables du SNEPL CFTC (enseignement privé laïque), des invités ont participé activement à cette matinée, il s'agit de Joseph THOUVENEL, vice-Président de la Confédération CFTC; Mathieu DUFOUR, Directeur des Affaires Sociales de la Fédération de la Plasturgie; Claude JACQUIN, Directeur du Cabinet d'Expertise Comptable APEX; Yves BRARD, DRH adjoint de la Branche Infrastructures à GDF SUEZ; et Pascal CERDAN, chef d'entreprise.

C'est Joseph THOUVENEL qui ouvre les débats. La traçabilité sociale c'est avant tout l'information à laquelle chaque consommateur a droit quant à l'objet qu'il vient d'acheter, d'où il vient, est-il aux normes ; mais une chose que l'on sait moins, dans quelles conditions a-t-il été fabriqué et par qui ? Aucune information n'est donnée sur les normes fondamentales !

### On peut citer 5 normes fondamentales incontournables :

- le respect de l'interdiction du travail des enfants
- le respect de l'interdiction du travail forcé que l'on peut apparenter à de l'esclavage
- un minimum de protection sociale
- un salaire décent
- la liberté syndicale.

Si ces conditions sont réunies, on apposerait une pastille bleue sur les produits, ce qui garantirait la transparence des conditions de leur production. Le consommateur aurait alors l'information et la liberté de choix qu'il n'a pas actuellement.

Le devoir des pays industrialisés est d'aider à élever le niveau de vie de la planète, afin de lutter contre la pauvreté qui règne dans les pays en voie de développement et améliorer les conditions de travail.

Il faut parvenir à un équilibre dans la mondialisation où chacun trouvera sa part de marché sans que l'exploitation de l'être humain ne soit la condition des bas prix pratiqués en Chine, en Inde et dans d'autres pays émergents.

Chacun y trouvera son compte.

La Fédération CFTC-CMTE est d'autant plus impliquée qu'elle est composée de quatre secteurs directement concernés.

Messieurs DUFOUR, JACQUIN et BRARD ont apporté leurs témoignages, chacun dans son domaine de responsabilité.



Pascal CERDAN, en tant que chef d'entreprise d'une petite PME de 17 personnes dans l'imprimerie, nous fait part de ses convictions dans le domaine social qu'il traduit dans les faits au quotidien dans son entreprise. Il met au premier plan la sécurité, l'environnement et le social pour préserver l'emploi et les salariés tout en restant compétitif sur un marché de plus en plus serré.

Un débat fort enrichissant a suivi ces interventions et a permis aux personnes présentes d'échanger, de faire part de leur propre expérience, personnelle et professionnelle, et de trouver des réponses à certaines de leurs questions.

En conclusion, la traçabilité sociale est moralement indispensable et nous devons tous relever le défi.

L'histoire montre que le social rejoint toujours l'économique.

L'initiative fédérale innovante de ce petit déjeuner printanier a connu un franc succès et sera renouvelée au début de l'été avec comme sujet phare, « Les Jeunes et l'avenir ».

**Martine ULTSCH** 



## La vie du mouvement



### **Catastrophe du Puits Simon**

Après 27 ans, la catastrophe du Puits Simon est toujours aussi présente dans la mémoire collective. Elle a coûté la vie à 22 mineurs, le 25 février 1985, laissant leurs familles et toute la corporation minière dans le désarroi.

Chaque année, la Fédération des Mineurs et Sidérurgistes de Sarre, de France et du Luxembourg organise une commémoration en présence des familles, des camarades, des syndicats et de nombreuses personnalités politiques locales.

Les années passent, mais le souvenir reste intact.

M.U.



## Ils nous ont quittés...

#### **Roland GARCIA**



En ce matin frileux, mais ensoleillé du 27 février, l'église de Viviez n'était pas assez grande pour accueillir tous ceux qui avaient décidé de lui rendre un dernier et vibrant hommage.

Né à Aubin (Aveyron), le 14 décembre 1952, d'une famille de huit enfants, Roland débute sa vie professionnelle à l'âge

de 14 ans, comme apprenti chez un garagiste à Cransac. Il y travaillera une quinzaine d'années avant d'entrer en septembre 1982 aux HBCM, à Decazeville où il finira sa carrière en CCFC comme « agent de maintenance » au garage de la Découverte.

Chemin faisant, il a croisé celui d'Alain RUFFIE et du syndicalisme. De simple adhérent, il a voulu très vite s'informer, informer et défendre ses collègues de travail, n'hésitant pas à prendre des responsabilités syndicales : délégué syndical, représentant au CE à St-Etienne, trésorier de l'UL et de l'Association des Mineurs de Decazeville, puis dernièrement nommé suppléant au CA de la CARMI du Sud-Ouest. Il était de toutes les réunions, de toutes les manifestations. Actif, dévoué, généreux, simple, toujours prêt à rendre service, d'humeur égale, il aimait la vie. Il a parfois exposé la sienne au secours de celle des autres, au sein des pompiers volontaires de Cransac et de Viviez pendant 25 ans. Il a finalement affronté sa maladie avec courage et réalisme.

A son épouse Monique, sa fille Magalie et sa petite fille Maëlys ainsi qu'à sa famille et ses proches, le Syndicat des Mineurs et Similaires CFTC du Centre et du Midi présente ses sincères et chrétiennes condoléances. Merci à toi, Roland, pour tout ce que tu nous as apporté, ton dévouement et pour ton exemple. Adiù a nostre amiù.

La Fédération CFTC-CMTE s'associe à la douleur qui frappe notre ami Pascal THOMAS, membre du conseil fédéral, suite au décès de son épouse, et lui présente ainsi qu'à sa famille, ses plus sincères condoléances.



**Casimir CAJETANEK** a milité activement en tant que retraité en assurant des permanences au Syndicat des Mineurs de Bourgogne. Son avis était toujours très apprécié.

En 1939, il a servi le Gouvernement polonais en exil, comme coursier à Paris pour les administrations polonaises. Il fut embauché à la mine pendant l'occupation et entra au mouvement de libération POWN.

A la Libération, il s'engagea dans l'armée polonaise où il resta mobilisé en Ecosse jusqu'en 1946. De retour aux Houillères de Blanzy, il fut le premier mineur d'origine polonaise à accéder en 1959 à la maîtrise en devenant chef de poste du fond. Il est décédé à l'âge de 85 ans.



**Guy POIVEY** a été Chef du Service des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles à l'Union Régionale du Centre Est à Montceau les Mines. Il a présidé la «Grande famille du Bassin Minier», association familiale locale, de 1976 à 1995. Il a défendu des centaines de dossiers de consommateurs. Ce bénévole actif a été administrateur de l'Union Départememtale des Associations familiales de Saône et Loire. A la retraite, il a été d'un précieux concours

dans les permanences de retraités CFTC pour aider les adhérents et sympathisants à obtenir une juste réparation des maladies professionnelles. Il s'est éteint à l'âge de 82 ans.



Julien LACOMBE, «Zouzou» pour ses amis, nous a quittés à l'âge de 80 ans. Embauché à la mine à l'âge de 14 ans, il a travaillé au fond comme mineur. Il a adhéré à la CFTC après la grande grève de 1963. Il fut le délégué suppléant de Joseph KLASKALA au Puits Saint Amédée. Parallèlement à ses activités professionnelles, il a été conseiller municipal à Sanvignes. Il s'est beaucoup investi pendant 17 ans comme Président du Comité des Fêtes des Gauthe-

rêts et comme supporter dans le foot.

Durant sa retraite et pratiquement jusqu'à son dernier souffle, il a assuré les permanences syndicales, le mardi de chaque semaine. Ce fut un homme de grande valeur.

Le Syndicat des Mineurs de Bourgogne remercie profondément KAZIOU, GUY et ZOUZOU pour le travail accompli pour la CFTC.



DÉDIÉE AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES ET AUX GRANDES ENTREPRISES

















### santé - prévoyance - épargne - retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

• un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,

• l'appui et la solidité financière du 1er groupe paritaire de protection sociale

- français,
- · la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact: Martial VIDET au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com

