Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie
Bimestriel

n°55 Janvier-Février 2012 - Prix 1€

quelles énergies pour demain ?

Actualités sociales

Négociations
Salaires
dans la Chimie

Réformes
Retraites aux IEG

Le Dossier
ÉNERGIE

Le Cahier de la Formation Professionnelle Continue

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

Membre de l'Union ADREA mutuelles

AFAQ ISO 9001

smi
Mutuelle avant tout

édito

L'année 2012 est malheureusement dans la continuité des années précédentes et la situation de notre pays et de nos entreprises se dégrade fortement. La crise qui touche l'Europe met en péril le pouvoir d'achat des ménages et met dans la précarité bon nombre de familles.

L'exemple de la Grèce nous inquiète particulièrement, en effet sa situation n'est pas enviable car le peuple souffre, les salariés sont comme d'habitude les boucs émissaires de tous les maux de la terre.

À qui profite la crise ?

Par exemple, qu'en est-il des armateurs grecs, et, en général, de l'élite du pays, doivent-ils comme les salariés faire autant de sacrifices ? Alors que dans le même temps, chacun s'accorde à penser que le système libéral européen a montré ses limites, pourquoi autant d'acharnement sur ce pays ? La puissance de la finance contraint maintenant un des pays membre de la communauté européenne à se marginaliser avec, au passage, les bonnes et mauvaises notes distribuées par l'Allemagne, le bon élève auquel tout le monde fait référence, jusqu'à notre Président qui ne tarit pas d'éloges sur la politique menée par son homologue allemande, la chancelière Angela MERKEL.

Qui peut comprendre ? Certainement pas le citoyen grec, mais en France, comment réagir quand une nouvelle fois les agences de notation tendent à nous déclasser ? Quelles seront à nouveau les conséquences des intentions des tout-puissants circuits financiers ?

Dans les prochains mois, en France, l'élection présidentielle aura lieu. Notre Fédération CFTC-CMTE a envoyé à chaque candidat un questionnaire sur leurs intentions, orientations et propositions en matière de pouvoir d'achat, de maintien des entreprises et des emplois et sur la politique énergétique. Notre Fédération CFTC-CMTE suivra de près leur programme. A cet égard, vous pourrez dans ce numéro de la Comète prendre connaissance de leurs premières propositions concernant la politique énergétique.

Par ailleurs, notre Fédération CFTC-CMTE abordera dans les tous prochains jours un dossier ayant trait à notre nouveau concept « socialement responsable ». Il s'agira de la traçabilité sociale.

Nous profitons de ce journal pour vous présenter notre nouveau LOGO, désormais symbole officiel de notre Fédération CFTC-CMTE «Socialement responsable»

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

Fédération CFTC CMTE
Socialement responsable

- ÉDITO - p.3
- Actualités sociales - p.4 à 7
- Le Billet d'humeur - p.8
- Des chiffres et des Dettes - p.8-9
- L'avis des nôtres - p.10
  - Le POUR ou CONTRE
  - Le coup de fil à un ami
- L'avis des autres - p.11-12
- Le Cahier de la Formation Professionnelle Continue - p.13 à 16
- Le Dossier du mois - p.18 à 21
  - ÉNERGIE
- Les Infos Utiles - p.22-23
- La Représentativité - p.24
- Les Anniversaires - p.25-26
  - Les CHSCT - Le Code du Travail

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
57803 FREYMING-MERLEBACH
03 87 04 49 85 - FAX : 03 87 04 55 73
lacometecmte@wanadoo.fr
www.federation-cftc-cmte.fr

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

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

Dépôt légal :
1er trimestre 2012

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

Négociations !

Salaires minima 2012

dans les industries chimiques

Revendications salariales CFTC pour 2012

- Rattrapage au titre de 2011 : 0,8%
- Prévision loi de finance pour 2012 : 1,7%
- Pouvoir d'achat pour 2012 : 1,0%
- Calcul des primes conventionnelles sur la base 35 h
- Création d'une nouvelle tranche pour la prime d'ancienneté à 20% pour 20 ans.

Résultat de la négociation

Cette paritaire s'est déroulée en deux parties.

Le 30 novembre 2011

Au titre de la négociation sur les mini UIC de 2011 et dans le cadre d'un rattrapage suite au dérapage de l'inflation en 2011, la valeur du point passe de :

7,61 € à 7,635 € à compter du 1er décembre 2011

Soit une augmentation totale de la valeur du point pour l'année 2011 de 2,2%.

La CFTC a signé cet avenant à l'accord du 26 janvier 2011.

Le 21 décembre 2012

Au titre de la négociation sur les mini UIC de 2012, la valeur du point UIC passe de :

7,635 € à 7,73 € à compter du 1er janvier 2012 soit +1,2%

7,73 € à 7,77 € à compter du 1er juillet 2012 soit + 0,5%

Les parties signataires conviennent également d'entamer en 2012 des discussions sur la mise en place d'une couverture « frais de santé » au niveau de la branche.

La CFTC a signé cet accord salaire pour 2012 et rappelle que sa signature sur les deux dernières années a permis de revaloriser la valeur du point UIC de 3,9%

La délégation CFTC

Le barème au 1er janvier 2012 pour 38 heures

VP : 7,73 €

Coefficient	Salaires minima (Vpxcoef)	Complément de salaire	TOTAL
130	1004,90	516,25	1521,15
140	1082,20	461,91	1544,11
150	1159,50	407,56	1567,06
160	1236,80	353,22	1590,02
175	1352,75	271,71	1624,46
190	1468,70	190,20	1658,90
205	1584,65	108,68	1693,33
225	1739,25		1739,25
235	1816,55		1816,55
250	1932,50		1932,50
275	2125,75		2125,75
300	2319,00		2319,00
325	2512,25		2512,25
360	2782,80		2782,80
350	2705,50		2705,50
400	3092,00		3092,00
460	3555,80		3555,80
480	3710,40		3710,40
510	3942,30		3942,30
550	4251,50		4251,50
660	5101,80		5101,80
770	5952,10		5952,10
880	6802,40		6802,40

Le barème au 1er juillet 2012 pour 38 heures

VP : 7,77 €

Coefficient	Salaires minima (Vpxcoef)	Complément de salaire	TOTAL
130	1010,10	518,92	1529,02
140	1087,80	464,30	1552,10
150	1165,50	409,67	1575,17
160	1243,20	355,05	1598,25
175	1359,75	273,12	1632,87
190	1476,30	191,18	1667,48
205	1592,85	109,25	1702,10
225	1748,25		1748,25
235	1825,95		1825,95
250	1942,50		1942,50
275	2136,75		2136,75
300	2331,00		2331,00
325	2525,25		2525,25
360	2797,20		2797,20
350	2719,50		2719,50
400	3108,00		3108,00
460	3574,20		3574,20
480	3729,60		3729,60
510	3962,70		3962,70
550	4273,50		4273,50
660	5128,20		5128,20
770	5982,90		5982,90
880	6837,60		6837,60

Accord salaire chez

Total Pétrochemicals France

Suite à la dernière réunion NAO chez TPF (Total Petrochémicals France) qui se tenait le 5 janvier 2012, la CFTC a décidé de signer l'accord salaire 2012.

En voici les principaux points:

- Enveloppe globale (AG + AI) pour 2012 : 3,4% modulé en fonction du coefficient
- Prime exceptionnelle de 1.200 €
- 2 jours de congé supplémentaire pour 2012

L'accord a été signé le 11 janvier 2012, nous en reproduisons les grandes lignes ci-après.

Bertrand SCHREINER

Les augmentations générales et individuelles

Les augmentations générales s'appliquent, au 1er janvier 2012, sur le salaire de base mensuel hors prime d'ancienneté. Il faut entendre par salaire de base les appointements de base auxquels s'ajoutent, le cas échéant, les compléments individuels et les lignes d'harmonisation.

Afin de tenir compte du niveau de responsabilité, du degré d'autonomie et des modalités de rémunération spécifiques à chaque catégorie professionnelle, le salaire de base mensuel ci-dessus défini sera augmenté en fonction du coefficient conventionnel d'appartenance des salariés au 31 décembre 2011, à l'exclusion des cadres individualisés (ou forfaités) et de ceux qui bénéficient d'une dispense d'activité, dans les conditions suivantes :

- Salariés jusqu'au coefficient 205 inclus : augmentation générale de 2,7 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 0,7 % de la masse salariale de la catégorie concernée.
- Salariés agents de maîtrise et technicien du coefficient 225 à 360 inclus : augmentation générale de 2,2 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1,2 % de la masse salariale de la catégorie concernée.
- Salariés ingénieurs et cadres de coefficients supérieurs ou égal à 350 : augmentation générale de 1,7 % et enveloppe minimale consacrée aux augmentations individuelles représentant 1,7 % de la masse salariale de la catégorie concernée.

Les cadres individualisés (ou forfaités) bénéficieront, sauf contreperformance, d'une garantie d'évolution de leur salaire de base d'au moins 1,7 %.

Taux de revalorisation

Un taux moyen de 2 % est appliqué le 1er janvier 2012 pour toute revalorisation de prime, rente, cotisation et tout autre élément salarial ou indemnitaire, lorsque la note ou l'accord instituant ces éléments fait référence à une revalorisation suivant les augmentations générales.

Par exception, le taux de revalorisation utilisé pour le point Société sera de 2,2 % et les allocations de dispense d'activité seront revalorisées en application d'un taux de 2,5 %.

Ressource minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est portée à 22.900 € pour l'année 2012.

Prime de vacances

La prime de vacances, versée aux salariés non individualisés (ou non-forfaités), est portée à 770 € et les éventuelles majorations pour enfant à charge sont fixées à 77 € par enfant. Cette prime est calculée prorata temporis en cas d'année incomplète.

Mesure salariale conjoncturelle

Les salariés en activité au 31 décembre 2011, hors cadres dirigeants, disposant d'une ancienneté Groupe de 3 mois à cette date, percevront, en janvier 2012, une mesure salariale conjoncturelle d'un montant de 1200 €.

Cette mesure salariale conjoncturelle sera calculée au prorata :

- Du temps de présence effectif ou assimilé en 2011
- Du taux d'activité pour les salariés à temps partiel.

Cette mesure bénéficiera aux salariés partis en dispense d'activité avec maintien du contrat de travail en 2011, au prorata de leur temps de présence effectif ou assimilé légalement durant l'année 2011 avant leur entrée dans le dispositif de dispense d'activité, et le cas échéant du taux d'activité.

Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dont le salaire est fixé par référence à un pourcentage du SMIC ou d'un minimum conventionnel, selon leur âge, voient leurs salaires revalorisés, respectivement lors de la revalorisation du SMIC ou du minimum conventionnel.

Ils bénéficient de la mesure salariale conjoncturelle prévue au présent article dans les mêmes conditions que les autres salariés. Leur taux d'activité est considéré comme un temps plein.

Attribution de deux jours de congé exceptionnel

A titre exceptionnel, tous les salariés travaillant à la journée, sur un site situé en France, se verront attribuer 2 journées de congé exceptionnel notamment pour tenir compte des efforts qui sont fournis par les collaborateurs tout au long de l'année, du calendrier des jours fériés en 2012 et du fait que l'année 2012 est une année bissextile. Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant un contrat de travail avec Total Petrochemicals France, en activité à la date d'acquisition de ces jours de congés.

Sont exclus du présent dispositif, les personnes en dispense d'activité et en absence de longue durée, à la date d'acquisition de ces jours de congés.

Le premier jour de congé exceptionnel sera acquis le 1er mai 2012 et le second sera acquis le 1er octobre 2012.

Ces deux jours de congés devront impérativement être exercés avant le 31 décembre 2012. Ils ne feront pas l'objet d'un report sur 2013 ou d'un paiement et ne seront pas transférables dans le cadre d'un départ dans une autre entité du Groupe.

La réforme des retraites

ses conséquences pour le régime spécial de retraites des IEG

La Loi du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites et voulue par les Pouvoirs Publics touche également les régimes spéciaux. Les salariés des entreprises Électriques et Gazières, après avoir subi une réforme en 2008, se voient encore pénalisés.

La CFTC vous propose de passer en revue les principales mesures officialisées par le législateur en 2011.

1 - L'augmentation de l'exposition aux pénibilités de 15 à 17 ans pour bénéficier de l'anticipation de départ à la retraite de 5 ans au titre des services actifs et insalubres.

Cette mesure va à l'encontre de la volonté affichée du gouvernement de prendre en compte la pénibilité puisqu'il augmente de deux ans la durée d'exposition afin que les salariés maintiennent leur droit actuel d'anticipation.

Cette mesure a aussi des conséquences sur l'anticipation de départ à la retraite pour les salariés ayant moins de 15 ans de services actifs : il faudra 5 ans au lieu de 3 ans de pénibilité pour la première année d'anticipation.

2 - Pour les parents de un enfant ou de deux enfants avant le 1er Juillet 2008, suppression progressive du dispositif de départ anticipé à partir du 1er Janvier 2017. Cette suppression touche principalement les mères de famille.

Pour la CFTC, cette suppression est particulièrement injuste. En effet, les femmes avaient obtenu ce droit à anticipation compte tenu du fait qu'elles devaient lors des premières années des enfants, gérer vie professionnelle et vie familiale. La monoparentalité ne faisant qu'accentuer la difficulté. Les contentieux initiés par les pères de famille dans divers régimes de retraite, comme dans celui des IEG, ont précipité cette mesure : car en réalité, il n'y a pas eu d'augmentation mais bien une répartition des droits au détriment des mères de famille.

Pour les enfants nés après le 1er Juillet 2008, les mères bénéficient désormais d'une majoration de durée d'assurance pour accouchement, de deux trimestres pour le premier enfant et de quatre trimestres pour les autres.

3 - L'alignement de notre régime sur la fonction publique pour les salariés ayant 15 ans de service et trois enfants avec la suppression du départ anticipé dès lors que ces deux conditions ne sont pas remplies avant le 1er Janvier 2017.

De plus, pour ces deux derniers points, la décote s'appliquera dès le 1er Janvier 2017.

Les décrets relèvent progressivement, comme dans le régime général et dans les régimes des fonctionnaires, les bornes d'âges d'ouverture du droit à pension ainsi que les durées de services à compter du 1er Janvier 2017.

L'âge normal d'ouverture des droits à la retraite, aujourd'hui fixé à 60 ans est ainsi progressivement porté à 62 ans et l'âge de départ à l'initiative de l'employeur est porté à 67 ans à raison de 4 mois par génération à compter de la génération 1957, selon le calendrier ci-dessous :

Affilié né à compter du	Age de départ au plus tôt en inactivité à l'initiative du salarié	Départ au plus tôt IEG	Age de départ à l'initiative de l'employeur
01/01/1956	60 ans	01/01/2016	65 ans
01/01/1957	60 ans et 4 mois	01/05/2017	65 ans et 4 mois
01/01/1958	60 ans et 8 mois	01/09/2018	65 ans et 8 mois
01/01/1959	61 ans	01/01/2020	66 ans
01/01/1960	61 ans et 4 mois	01/05/2021	66 ans et 4 mois
01/01/1961	61 ans et 8 mois	01/09/2022	66 ans et 8 mois
01/01/1962	62 ans	01/01/2024	67 ans

L'âge d'ouverture anticipé des droits à la retraite applicable aux agents ayant occupé des emplois en services actifs est relevé de 55 ans à 57 ans. De plus, la durée de services de 15 ans requise pour bénéficier de cette anticipation est portée à 17 ans à raison de quatre mois par an à compter de 2017 selon le calendrier suivant :

Affilié né à compter du	Age de départ au plus tôt à l'initiative du salarié	Départ au plus tôt Services actifs IEG	Durée de services actifs, insalubres ou militaires
01/01/1961	55 ans	01/01/2016	15 ans
01/01/1962	55 ans et 4 mois	01/05/2017	15 ans et 4 mois
01/01/1963	55 ans et 8 mois	01/09/2018	15 ans et 8 mois
01/01/1964	56 ans	01/01/2020	16 ans
01/01/1965	56 ans et 4 mois	01/05/2021	16 ans et 4 mois
01/01/1966	56 ans et 8 mois	01/09/2022	16 ans et 8 mois
01/01/1967	57 ans	01/01/2024	17 ans

Pour les agents qui ont accompli des services effectifs actifs, insalubres et militaires pour une durée inférieure à 15 ans, leur anticipation de départ est reportée de 4 mois par an à compter de 2017 pour atteindre en 2022 les valeurs suivantes :

Temps de services effectifs actifs, insalubres et militaires	Abaissement de l'âge de départ
5 ans	1 an
8 ans	2 ans
11 ans	3 ans
14 ans	4 ans

le décret indique que l'évolution de la durée de services actifs, insalubres ne s'appliquera pas aux agents ayant quitté un emploi actif avant l'entrée en vigueur du présent décret.

Départ anticipé au titre des enfants

A compter du 1er Janvier 2017, le gouvernement a décidé la suppression progressive des possibilités de départ anticipé pour les parents de un ou de deux ou de trois enfants et plus et durcit cette disposition en appliquant la décote complète.

- Seuls les agents ayant accompli quinze années de services effectifs avant le 1er Janvier 2017 et parents à cette date de trois enfants conservent la possibilité de liquider leur pension sans condition d'âge s'ils ont pour chaque enfant, interrompu ou réduit leur activité au moment de l'arrivée de l'enfant. Le décret précisera s'il y a une modification du mode de calcul actuel.
- Pour les agents ayant accompli quinze années de services effectifs avant le 1er Janvier 2017 et parents de un enfant ou de deux enfants avant le 1er Juillet 2008, l'âge de départ au plus tôt est progressivement porté à 62 ans suivant le calendrier suivant :

Affilié né à compter du	Age de départ au plus tôt pour les parents de un enfant	Affilié né à compter du	Age de départ au plus tôt pour les parents de deux enfants
01/01/1957	59 ans	01/01/1959	57 ans
01/01/1958	59 ans et 6 mois	01/01/1960	57 ans et 10 mois
01/01/1959	60 ans	01/01/1961	58 ans et 8 mois
01/01/1960	60 ans et 6 mois	01/01/1962	59 ans et 6 mois
01/01/1961	61 ans	01/01/1963	60 ans et 4 mois
01/01/1962	61 ans et 6 mois	01/01/1964	61 ans et 2 mois
01/01/1963	62 ans	01/01/1965	62 ans

Rappel : pour l'application de la décote, il est tenu compte de la durée d'assurance tous régimes confondus.

La Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG) doit informer, avant le 1er Janvier 2016, les agents ayant accompli quinze années de services effectifs et parents de un ou de deux ou de trois enfants du changement des règles de départ anticipé à la retraite.

Réduction d'activité pour les pères de famille (principalement)

Désormais, le bénéfice des bonifications sera également ouvert aux agents ayant seulement réduit leur activité. Cela concerne principalement les pères puisque la majorité des mères a interrompu son activité pendant au moins deux mois au moment de la naissance.

La réduction d'activité doit avoir une durée continue de service à temps partiel telle que la quotité effectivement non travaillée sur cette durée continue soit au moins égale à deux mois.

Exemple :

4 mois pour un temps de travail de 50 %

5 mois pour un temps de travail de 60 %

7 mois pour un temps de travail de 70 %

La période pendant laquelle la réduction ou l'interruption d'activité doit avoir eu lieu est également modifiée à savoir entre le 1er jour de la quatrième semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour du douzième mois suivant la naissance ou l'adoption. (seizième semaine auparavant).

En conséquence, le temps partiel est ajouté à la liste des motifs d'interruption d'activité.

Remboursement des rachats d'années d'études

Le décret transpose les dispositions de la loi du 9 Novembre 2010 permettant le remboursement des cotisations versées pour le rachat d'années d'études. Ce remboursement sera possible sous les conditions suivantes non cumulatives.

- Cotisations versées avant la date du décret
- Cotisations versées par des affiliés nés à compter du 1er Janvier 1957
- aucun droit liquidé dans un autre régime
- demande formulée dans un délai de 3 ans suivant la date de publication du décret.

La CNIEG doit informer les agents potentiellement concernés de cette faculté. Le montant des cotisations sera revalorisé en fonction de l'indice des prix.

Enfant en situation de handicap et aidant familial

Le décret transpose des dispositions prévues dans la loi du 9 Novembre 2010 afin de maintenir une pension sans décote :

- aux agents qui totaliseront un nombre de trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant en situation de handicap.
- aux agents ayant, pendant une certaine durée, apporté une aide effective à un enfant bénéficiant de la prestation de compensation au titre de l'aide humaine apportée par un aidant familial (article L 245-3 du code de l'action sociale et des familles)

Ce nombre de trimestres et cette durée ne sont pas encore connus et seront fixés ultérieurement par un décret.

Modification de la surcote

Les bonifications de durée de services et les majorations de durée d'assurance, à l'exclusion de celles accordées au titre des enfants et du handicap, quel que soit le régime de retraite de base au titre duquel elles ont été acquises, ne sont pas prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance ouvrant droit à la surcote.

Le décret déplafonne le nombre de trimestres ouvrant droit à la surcote en supprimant la limite actuelle de 20 trimestres.

Toutes les mesures qui viennent d'être évoquées découlent du décret 2011-290 du 18 Mars 2011 pris en application de la loi du 9 Novembre 2010.

Jean-Louis CELLEROSI

Le billet d'humeur

Gens qui rient gens qui pleurent !

Austérité

Politique s'inscrivant très souvent dans le cadre d'une politique budgétaire restrictive où les recettes fiscales augmentent et les dépenses publiques sont au contraire cantonnées. Cette politique se traduit par une restriction du crédit, une modération salariale…

Modération salariale que ne connaissent pas nos chers dirigeants d'entreprise du CAC 40 *.

En 2010, la rémunération des grands patrons français a bondi de 34%, atteignant en moyenne 4,11 millions d'euros par an.

Pour la fédération CFTC-CMTE, il faut reparler des salaires et notamment du partage de la richesse produite.

Aujourd'hui, ce partage se fait en omettant les salariés. Il faut obliger les grandes entreprises à mieux redistribuer la richesse produite et redonner du pouvoir d'achat aux salariés afin de favoriser la croissance.

Gens qui rient, gens qui pleurent !

Il suffit, pour la CFTC-CMTE de cette modération salariale reconduite d'année en année qui est loin de suivre à minima l'inflation, comme par exemple dans la branche des Industries Électriques et Gazières.

La CFTC approuve l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) qui a décidé d'organiser une journée d'action européenne, le 29 février, à la veille du Conseil européen des 1er et 2 mars prochains.

« Trop c'est trop ! Des alternatives à l'austérité existent. Il faut mettre l'emploi, les salaires et la justice sociale au cœur des priorités ! ».

Jean-Michel BERNARD

*CAC 40 : C'est un indice composé des quarante valeurs les plus actives du marché français des actions. Il est calculé en continu tous les jours. De plus, il est régulièrement ajusté, certaines entreprises y entrent et d'autres en sont retirées.

Des chiffres...

2012 - 2016
Hausse de 30% du prix de l'électricité sur 4 ans

Raisons

1. Nucléaire : 2%/an (inflation) – 42 € le mégawatheure en 2012 à 46 € en 2016

Une augmentation qui n'inclut pas 10 Md € travaux exigés sur les centrales par l'Autorité de sûreté (conséquences Fukushima) + 40 Md € renouvellement parc nucléaire et modernisation.

2. Taxe de service public doublée (CSPE), contribution créée en 2000 pour financer les surcoûts liés au développement des énergies renouvelables (en 2011 : de 60 à 120 € par consommateur).

3. Tarif utilisation réseau : 4 %/an (Turpe) pour rémunérer le transporteur d'électricité RTE et les distributeurs ERDF

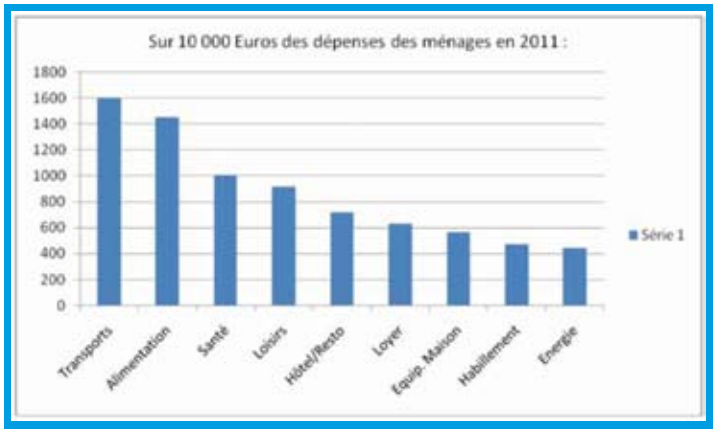
4. Perte triple A d'EDF = Emprunts plus chers répercutés sur le consommateur.

Europe : Prix par MWh en 2009

Moins de 150 Euros : France, Pologne

De 150 à 200 Euros : Royaume Uni, Espagne, Belgique

Plus de 200 Euros : Pays Bas, Allemagne, Italie.



... et des dettes

Ce qui change à partir du 1er janvier 2012

La Sécurité Sociale

- Instauration d'un jour de carence pour les fonctionnaires en arrêt maladie ;
- Les indemnités journalières pour arrêts maladie remboursées par l'assurance maladie baissent pour les salaires supérieurs à 2 450 € brut, soit 1,8 fois le SMIC si l'entreprise ne compense pas ;
- Le salaire du plafond de la sécurité sociale, qui est la référence pour diverses cotisations et prestations, augmente de 2 946 € à 3 031 € ;

Les Mutuelles

- Augmenteront en moyenne de 4,7 % à la suite du doublement de la taxe sur les contrats de santé.

Le SMIC

- Sera de 9,22 € brut de l'heure, soit 1 398,37 € brut par mois.

Le Revenu de Solidarité

- Sera de 474 € par mois pour une personne seule sans enfant.

Les transports en Ile-de-France

- Plus 1,5 % en conséquence de la hausse de la TVA.

La TVA

- Elle passe de 5,5 % à 7 %, sauf pour les cantines scolaires et les produits de première nécessité ;
- Sont concernés : la restauration, l'hébergement, les travaux à domicile, les services à la personne, les livres (avec un délai).

Épargne

- Le prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts est porté à 24 %, contre 19 %. Cette mesure concerne les revenus de l'ensemble des produits d'épargne (à l'exception du livret A, du LDD et du LEP) et du patrimoine du foyer fiscal lorsque ce dernier n'opte pas pour l'intégration de ces rémunérations dans sa déclaration de revenus.

Chiffres clés

2900 €

budget énergie annuel moyen d'un ménage français en 2010

dont

1600 €

pour l'énergie domestique

et

1300 €

pour les carburants

32 %

pourcentage d'augmentation du budget moyen consacré à l'électricité et au chauffage, selon une enquête de l'institut national de la consommation, sur 10 ans (2000-2010)

Le POUR ou CONTRE

L'avis des nôtres

Êtes-vous pour ou contre la taxation des transactions financières ?

Pour répondre à la question, merci d'envoyer un mail à l'adresse suivante : lacometecmte@wanadoo.fr en précisant en objet «le pour ou contre de la Comète n°55».

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro.

Les résultats de la question du n°54 : « Êtes-vous pour ou contre la sortie du nuclélaire.

POUR : 21 % CONTRE : 79 %

Françoise M.

Je suis pour, mais en partie, car je pense que l'indépendance énergétique de la France passe aussi par le nucléaire. Il faut investir plus dans la recherche et les énergies renouvelables afin de mettre un terme au lobby pétrolier.

Marcel C. Retraité d'EDF

« La France a-t-elle les moyens de se passer du nucléaire? » A moins d'importer massivement du pétrole, ou toute autre matière première fossile, aucune énergie dite alternative ne saurait aujourd'hui remplacer l'énergie nucléaire.

Ma réponse est donc clairement non.

Ce qui me surprend, dans le débat qui s'est instauré en France, c'est cette insistance à vouloir faire croire qu'il s'inscrit dans la suite logique de la catastrophe de Fukushima.

Toutes les agences internationales de surveillance des centrales nucléaires ont admis qu'elles avaient résisté aux tremblements de terre.

Aussi, vouloir faire l'amalgame entre les conditions climatiques et géologiques de notre pays et celles du Japon ,s'apparente à une hypocrisie qui ne sert qu'à alimenter certaines visées politiques.

Selon les experts, il y aura dans moins d'une dizaine d'années, une diminution drastique des ressources pétrolières.

Force est toutefois de constater que l'on est très loin de pouvoir lui substituer et l'éolien et le solaire. Il nous faudra donc évoluer, bien évidemment, diversifier les sources au fur et à mesure qu'apparaîtront d'autres technologies, y compris au sein du nucléaire.

Selon les prévisions 650.000 emplois seraient en jeu du fait du plan de retrait préconisé par certains, sans compter les délocalisations et les déserts économiques que ces mesures engendreraient, pour une facture colossale de 125 milliards d'euros...

Le coup de fil à un AMI

C'est Jean-Pierre DI SALVO qui nous livre aujourd'hui son sentiment concernant notre journal « LA COMÈTE ».

Jean-Pierre est délégué syndical et responsable CFTC à la Société Nationale d'Électricité et de Thermique à la Centrale Émile Huchet à Saint-Avold en Moselle.

La SNET fait partie du Groupe E.ON France et a été la 1ère entreprise des IEG privatisée à 100 %.

Jean-Pierre, comme quasiment tous les employés de la SNET, sauf les derniers embauchés, sont issus des Charbonnages de France.

Il apprécie LA COMÈTE, tant dans sa présentation et conception que par son contenu varié et clair. Elle représente un lien essentiel entre les secteurs et branches de la Fédération et les adhérents en attente d'informations.

Dans son cas particulier, étant concerné par les deux secteurs, Énergie et Mines, le journal lui permet d'accéder à toutes les informations sociales utiles.

Il est également important pour lui d'y retrouver la vie de la CFTC et que soit maintenu, par l'intermédiaire du journal, le contact entre les actifs et retraités de notre Fédération.

L'avis des autres

Nous publions ci-après les réflexions de Frédéric DE MONICAULT et Fabrice NODÉ-LANGLOIS parues dans le FIGARO du 1er février 2012, sur le coût de l'énergie nucléaire, suite à la publication du rapport de la Cour des comptes.

L'atome est-il encore avantageux ?

L'objectif de la Cour des comptes n'est en rien de prendre position dans le débat politique, animé depuis la catastrophe de Fukushima, sur la place du nucléaire en France ni sur le développement d'une politique énergétique différente. Mais, dès la publication de son rapport, les protagonistes du débat se sont emparés de ses conclusions pour étayer leurs thèses.

«C'est le mythe du nucléaire pas cher qui s'effondre», a par exemple tranché la candidate des Verts, Eva JOLY. Le PDG d'EDF, Henri PROGLIO, comme d'ailleurs Luc OURSEL, le patron d'Areva, rappelaient, eux, dans leurs observations formulées auprès de la Cour leur conviction : le coût du nucléaire «reste bien inférieur au coût de production de tout autre moyen actuel ou futur». Même à 49,50 euros le MWh, ce qui est plus élevé que le chiffre retenu jusqu'à présent dans les études et rapports successifs sur ce sujet sensible. Le PDF d'EDF estime qu'il «confirme nos propres évaluations» et qu'il est «supérieur à la part production des tarifs réglementés de vente actuels». Quant au réacteur EPR de Flamanville, compte tenu de sa facture, qui a dérapé, à 6 milliards d'euros, le MWh y oscillera entre 70 et 90 euros. Un prix difficile à extrapoler pour l'avenir puisque l'EPR est une tête de série. Par comparaison, le coût estimé de production du photovoltaïque en Europe oscille dans une fourchette de 160 à 300 euros le MWh. Un mégawattheure d'éolien terrestre coûte entre 80 et 115 euros, l'éolien en mer étant pour l'instant beaucoup plus onéreux, à partir de 200 euros le MWh.

Certes, les coûts de production des énergies renouvelables sont sur une pente descendante, au rebours de ceux du nucléaire. Mais un réacteur atomique d'EDF est disponible environ 80 % du temps, sur une année, quand une éolienne terrestre produit du courant environ 25 % du temps.

Quelles dépenses pour le démantèlement ?

Le coût du démantèlement futur des centrales et de la gestion des déchets radioactifs reste entouré de grandes incertitudes, insiste la Cour des comptes qui a eu sur ce point d'intenses discussions avec EDF.

Avec un montant évalué par EDF à 18,4 milliards d'euros, le coût du démantèlement du parc actuel de 58 réacteurs se situe dans la fourchette basse par rapport aux estimations réalisées au Royaume-Uni, au Japon ou en Allemagne, note le rapport. « Le coût du démantèlement est anticipé, en tenant compte de toutes les informations disponibles, souligne pour sa part Eric BESSON, le ministre de l'industrie. Nous nous efforçons de réduire les incertitudes. » Des audits supplémentaires ont été lancés par le ministère sur les devis de démantèlement et les travaux. Résultats attendus fin 2012. Pour Greenpeace, qui salue au passage le « travail indépendant » de la Cour des comptes, le coût du démantèlement pourrait plus que doubler par rapport aux chiffres d'EDF. Mais, même dans ce cas, la Cour estime que l'impact ne serait que de 10 % sur le coût de production, puisque les dépenses s'étalent sur des décennies.

S'agissant du stockage souterrain des déchets à vie longue, la Cour note que l'Agence nationale de gestion des déchets radioactifs (Andra) vient de porter son devis de 15 milliards à 33 milliards d'euros. Cette dernière facture correspond à une conception du site de stockage contestée par EDF à Areva.

A fin 2010, le total des « charges futures » - démantèlement et gestion des déchets – s'élève à 79,4 milliards d'euros, dont 38,4 milliards ont été provisionnés. Le caractère suffisant ou non de ces provisions dépendra de la date à laquelle s'arrêteront les premières centrales.

Le prix de l'électricité va-t-il augmenter ?

L'électricité va-t-elle coûter plus cher ? Le consommateur la paie aujourd'hui dans le cadre des tarifs réglementés, 35 euros le mégawattheure (MWh). Beaucoup moins cher donc que son coût estimé par la Cour des comptes de 49,50 euros le MWh.

Pour Eric BESSON, le ministre de l'industrie, « le rapport de la Cour des comptes n'aura pas d'incidence sur les prix de l'électricité puisqu'il confirme qu'il n'y a pas de coûts cachés dans le nucléaire ». « La faiblesse des coûts identifiée par la cour explique pourquoi les Français bénéficient d'une électricité 40 % moins chère que dans la moyenne des autres pays européens », ajoute-t-il. Le gouvernement ne compte donc infléchir sa stratégie vis-à-vis des tarifs de l'électricité dont il décide. A l'heure actuelle, ceux-ci augmentent d'environ 2 % par an, une hausse traditionnellement entérinée au mois d'août.

Mais au-delà de la volonté politique, deux facteurs se conjuguent pour prédire une augmentation tendancielle des prix. L'un est lié au nucléaire, dont les coûts augmentent avec l'exigence de sécurité. L'autre résulte des subventions en faveur du renouvelable, qui monte en puissance.

La Commission de régulation de l'énergie (CRE) a déjà fait les comptes. Elle prévoit un bond de 30 % du prix de l'électricité d'ici à 2016. « Bien que le coût de production de l'électricité ne représente que 40 % du coût total de l'électricité pour un particulier (contre 60 % pour le transport, la distribution et les taxes), le chiffre aujourd'hui retenu s'inscrit dans le bas de la fourchette », souligne Colette LEWINER, directeur international chez Capgemini. Pour elle, « les politiques auront du mal à l'entendre, mais il faut bien que les coûts de production et les tarifs de l'électricité finissent par s'ajuster sans quoi les énergéticiens ne pourront plus investir pour assurer la sécurité de l'approvisionnement en électricité ».

L'avis des autres

La fédération CFTC-CMTE a écrit à l'ensemble des candidats à l'élection présidentielle ainsi qu'à tous les responsables politiques pour les interroger sur leur projet ou vision de la politique énergétique de demain.

Voici la suite des réponses qui nous sont parvenues depuis le n°54 de La Comète.

« FUKUSHIMA a fait ressurgir la peur du nucléaire, même si la France n'est pas directement exposée au risque sismique.

La question reste la dépendance énergétique et la réduction de la part du nucléaire avec fermeture ou rénovation des anciennes centrales du pays.

Maintenir ou développer le nucléaire, erreur stratégique ! La France est dépendante par rapport aux importations d'uranium et le traitement des déchets reste un problème majeur.

21 des 58 réacteurs ont plus de 30 ans. Des investissements trop lourds sont nécessaires pour le maintien en état de marche de ces réacteurs.

La stratégie est de ramener la part du nucléaire à 60 % d'ici 15 ans, s'inscrivant dans une démarche générale de préservation de l'environnement et de développement de formes alternatives d'énergie, avec une priorité absolue de lutte contre le réchauffement climatique.

Les énergies renouvelables représentent l'avenir, le photovoltaïque, l'éolien, la biomasse, la méthanisation etc.

« Nous ne pouvons pas sortir immédiatement et complètement du nucléaire, mais il est de notre devoir de sortir sans tarder du tout nucléaire ».

Des efforts doivent être faits pour développer la recherche et maîtriser la consommation autant au niveau national qu'européen.

« Plutôt que d'investir pour maintenir en vie des structures vieilles d'un tiers de siècle, nous devons investir dans les technologies d'avenir pour redonner à la France sa place dans le monde ».

Hervé MORIN
Candidat du Nouveau Centre

« Nous reconstruirons un tissu industriel diversifié en France et mènerons une politique d'aménagement et de développement industriel du territoire fondée sur des exigences d'emploi, de qualification, de recherche et d'environnement.

La relocalisation sera au cœur de l'action. Les entreprises qui délocalisent et licencient devront rembourser toutes les aides publiques qu'elles auront perçues. L'Etat apportera un soutien renforcé aux PME-PMI, qui sont les plus créatrices d'emploi.

La création d'un pôle Energie 100 % public est envisagée. Celui-ci comprendra EDF, GDF, AREVA et TOTAL renationalisé, avec un même statut pour tous les salariés.

Les énergies carbonées seront remplacées sans pour autant renoncer catégoriquement au nucléaire civil, «sobriété, efficacité énergétique et énergies renouvelables». Un grand débat public avec référendum orientera le choix du pour ou contre la poursuite du nucléaire sécurisé et public.

L'énergie doit être accessible à tous et les tarifications se feront dans ce sens, plus de coupures d'électricité aux dépens des plus pauvres.

Une place importante sera faite aux énergies renouvelables afin de préserver notre environnement.

Il faut lutter contre les gaspillages énergétiques sans pour autant pénaliser tout un chacun au quotidien, « moins de consommation pour des usages identiques ». Remises aux normes énergétiques des logements et de l'ensemble des bâtiments publics avec des aides aux particuliers sous conditions de ressources.

« Nous abrogerons les lois de libéralisation de l'énergie ». Des efforts seront faits en faveur de la recherche, des filières technologiques et industrielles, des investissements, de la formation pour le développement des énergies renouvelables et leur utilisation publique ainsi que pour le traitement des déchets issus de la filière nucléaire ».

Jean-Luc MÉLENCHON
candidat du Front de Gauche

« Le gouvernement a pris en compte les inquiétudes générées par la catastrophe de FUKUSHIMA et a demandé un audit de nos installations. L'Autorité de Sûreté Nucléaire, dans son rapport, conclut qu'elles présentent un niveau de sûreté suffisant, mais la poursuite de leur exploitation nécessite d'augmenter les marges de sûreté déjà en place.

Le nucléaire est un pilier de la politique énergétique de la France, il garantit une indépendance énergétique de 50 % pour 78 % de consommation. Il permet une électricité 40 % moins chère que la moyenne des autres pays européens.

Le secteur nucléaire concerne 400 000 emplois directs et indirects. « Le nucléaire est un atout pour notre pays et il est utopique et irréaliste d'envisager de faire table rase de ce secteur ».

Parallèlement à une politique nucléaire maîtrisée et un niveau d'exigence de sûreté plus élevé, il faut favoriser les économies d'énergie et développer les énergies renouvelables afin de faire face à la hausse de la demande et aux conséquences du réchauffement climatique. L'objectif est d'atteindre, voire dépasser un objectif de 20 % d'amélioration de l'efficacité énergétique en 2020.

Concernant les énergies renouvelables, le grenelle de l'environnement et nos engagements pris au niveau européen fixent comme objectif qu'elles représentent 23 % de notre consommation finale d'ici 2020. Le choix a été fait de développer l'éolien et le photovoltaïque, déjà exploités sur le territoire français.

« La politique énergétique de notre pays doit « marcher sur deux jambes » : ne pas renier le nucléaire civil, mais au contraire chercher à l'optimiser, et développer les énergies renouvelables pour faire face aux nouveaux enjeux du 21ème siècle ».

Christian JACOB
Président du Groupe UMP

Le cahier de la Formation Professionnelle Continue

Fédération CFTC CMTE

Socialement responsable

« Forme toi tout au long de la vie »

Période de professionnalisation
Contrat de professionnalisation
Plan de formation
Contrat d'apprentissage
Tutorat
Bilan de compétences...

cahier détachable

La Formation Professionnelle Continue…

Il existe deux types de formation

La formation initiale, dispensée par l'éducation nationale destinée aux collégiens lycéens et étudiants

La formation professionnelle continue, qui s'adresse, elle, aux salariés, aux demandeurs d'emploi et aux jeunes en apprentissage

Un texte contractuel de portée générale encadre la formation professionnelle.

Il va concerner l'ensemble des entreprises françaises relevant de l'industrie et du commerce. C'est l'Accord National Interprofessionnel du 5 Octobre 2009.

Les objectifs de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue doit permettre aux salariés de s'adapter aux évolutions des techniques et des conditions de travail, pour le maintien dans l'emploi du salarié.

Elle doit favoriser leur promotion sociale en leur permettant d'accéder à différents niveaux de qualification.

Chaque salarié, indépendamment de son statut, acquiert et actualise ainsi des connaissances qui développeront ses compétences, favorisant ainsi son évolution professionnelle.

La FPC doit permettre au salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La FPC concourt à la sécurisation des parcours professionnels tel que revendiqué dans le Statut du travailleur CFTC.

Elle contribue au développement culturel économique et social des salariés.

Elle permet également aux salariés qui auront acquis des connaissances et des compétences de :

- De construire sa carrière professionnelle
- De conserver une «employabilité» dans l'entreprise
- De préparer une reconversion en cas de plan social dans l'entreprise
- De se remettre à niveau pour retrouver un emploi dans le cas des demandeurs d'emploi, grâce à la POE (préparation organisationnelle à l'emploi).

La formation professionnelle est et restera pour longtemps un formidable vecteur d'intégration et d'évolution.

Malheureusement, elle est sous-exploitée par bien des salariés.

Les raisons principales étant le manque d'information de la part des entreprises, et bien plus grave encore, le manque d'initiative des salariés de se former.

Aujourd'hui, le marché du travail et les entreprises évoluent en permanence.

Il faut que le salarié BOUGE et devienne l'acteur de son devenir.

Un parcours professionnel, ça se contruit !!

Ne pas se former, c'est prendre le risque d'être tôt ou tard en décalage avec son poste de travail et avec le monde du travail.

D'où la pertinence du slogan tant relayé par la CFTC :

« Se Former tout au long de la vie »

De nos jours, même les politiques ont repris notre slogan dans leurs discours, car enfin ils ont pris conscience de l'utilité de la formation …

Ce que chaque militant doit savoir

Depuis 1970, il existe une obligation de participation des entreprises au financement de la formation qui se traduit par différentes contributions liées aux effectifs.

Chaque entreprise cotise à un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) en versant l'Obligation légale au titre de la professionnalisation. C'est un pourcentage de sa masse salariale brute annuelle.

Ce pourcentage est différent selon la taille des entreprises :

- 0,15 % pour les entreprises de mons de 10 salariés

- 0,5 % pour les autres

Pour connaître l'OPCA dont le salarié dépend, il suffit de consulter la convention collective dont le numéro apparaît sur la fiche de paie.

Les missions de l'OPCA sont de :

- Collecter et gérer les contributions à la formation des entreprises.
- Mettre en application les politiques de formation mises en place par les branches professionnelles
- Conseiller et accompagner les employeurs dans leur politique de formation.
- Financer les actions de formation mises en place par les entreprises adhérentes.
- Informer les salariés et les demandeurs d'emploi sur les dispositifs de formation.

C'est pourquoi, dans les entreprises où les organisations syndicales ont réussi à imposer la réalisation annuelle de **l'entretien d'évaluation**, celui-ci doit être mené avec rigueur et sérieux. L'avenir du salarié peut en dépendre.

La mise en place d'entretiens professionnels dans les entreprises :

Cet entretien permet à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes.

Il ne s'agit pas d'une évaluation professionnelle du salarié.

Il a lieu tous les deux ans, à l'initiative du salarié ou de l'employeur (ou de son représentant).

Il permet d'identifier des objectifs de professionnalisation qui aideront le salarié à améliorer ses compétences ou renforcer sa qualification, et de déterminer un ou des dispositifs de formation correspondant aux objectifs visés.

Lors de cet entretien professionnel, le salarié peut demander d'effectuer :

- Un bilan de compétences

  Sous réserve, pour la prise en charge d'une OPCA, d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'avoir 20 ans d'activité professionnelle ou être âgé de 45 ans et plus.

- Une formation pour acquérir de nouvelles compétences obligatoires pour assurer le maintien dans l'emploi, dans le cadre du Plan de formation.

Le Plan de formation est l'ensemble des actions de formations laissées à l'initiative de l'employeur.

Ces actions se réalisent pendant le temps de travail.

Le plan de formation se divise en deux parties :

1. Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à son évolution ou au maintien dans l'emploi.

2. Actions de développement des compétences du salarié.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution et au maintien dans l'emploi, constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

- Une formation pour un perfectionnement de connaissances dans le cadre d'un DIF

Le **Droit Individuel à la Formation** est un crédit d'heures dévolu à des actions de promotion, d'entretien, de perfectionnement des connaissances, d'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP). Il est tout ou partie hors du temps de travail.

- Une Formation de son choix (reconversion professionnelle, accès à un diplôme, promotion interne ...) dans le cadre d'un CIF.

Le Congé Individuel de Formation permet à tout salarié de faire à son initiative ce type de formation sans que son contrat de travail ne soit rompu.

Il répond à un projet personnel et professionnel du salarié.

- Une VAE

La **Validation des Acquis de l'Expérience** permet au salarié de faire reconnaître son expérience professionnelle, associative, bénévole, ou syndicale (Si elle a duré plus de 3 Ans) et d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnel (CQP).

- Une Période professionnalisation

C'est une formation qui a pour objet de :

✔ Favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en CDI

✔ Acquérir un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnel

✔ Participer à une action de formation propre à la branche d'activité

- Le TUTORAT

Il s'agit d'associer pour une période déterminée une personne expérimentée et une personne débutante dans le but de lui transmettre un savoir.

La Formation professionnelle comporte également d'autres dispositifs adressés à d'autres publics (Les Jeunes, les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires du RSA etc ….)

✔ Le Contrat de professionnalisation

✔ Le Contrat d'apprentissage

✔ La POE Préparation Opérationnelle à l'Emploi (Pour les demandeurs d'emploi).

Pour recenser et répertorier l'ensemble des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles ou extra professionnelle, il existe pour le salarié le **Passeport Orientation Formation**. Il est établi à l'initiative du salarié qui en garde la propriété ainsi que la responsabilité d'utilisation.

Pour une meilleure compréhension des différents dispositifs existants, une fiche explicative concernant chaque dispositif de formation suivra dans les prochains numéros de la Comète (DIF, CIF , Contrat de professionnalisation, Période de professionnalisation, Plan de formation, VAE, Bilan de compétences, POE ….).

Patrice UREK
Coordonateur FPC

Ludovic MESSELOT

Accélérer aussi notre engagement dans l'énergie solaire

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.

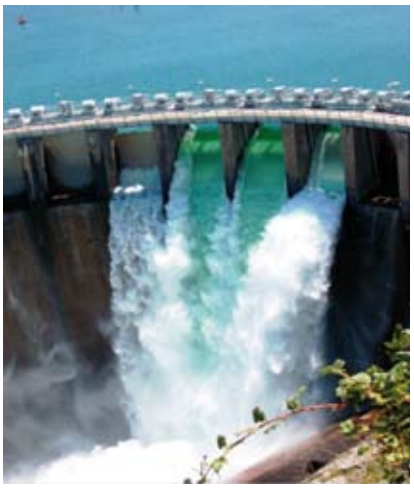
www.total.com

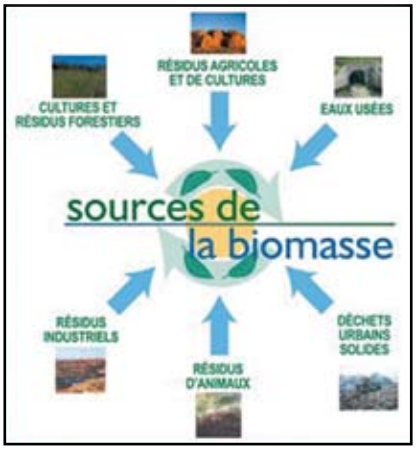
* SunPower Corp. conçoit, fabrique et fournit les modules et panneaux solaires les plus efficaces et offrant le meilleur rendement du marché.

© Total / Marco Dufour

TOTAL

L'énergie est notre avenir, économisons-la !





TRIBUNE

L'ÉNERGIE, UNE AFFAIRE FRANCAISE ?

La Fédération a, au mois de décembre, interrogé les candidats déclarés à la Présidence de la République sur les enjeux du nucléaire et sur leur vision d'une politique énergétique.

La politique énergétique ne doit pas être simplement un dilemme kafkaïen du « pour ou contre » sortir du nucléaire. Les enjeux sont : d'assurer un accès à l'énergie pour tous à un prix raisonnable. Qui peut ignorer aujourd'hui la fracture énergétique et la précarisation d'une partie de la population à l'accès d'un bien indispensable.

La compétitivité des prix et le maintien de notre tissu industriel. Le site de St-Jean de Maurienne, fabricant d'aluminium et électro-intensif est, à cet égard, un exemple : un investisseur extra européen, un tissu industriel français, donc des emplois, un producteur d'énergie français, et pourtant, une fermeture envisagée et un chantage à l'emploi.

Une politique environnementale répondant aux critères du 20/20/20 : comment ignorer aujourd'hui les impacts du réchauffement climatique et les effets néfastes d'une énergie carbonée. L'importance de la production nucléaire en France est un atout, mais aussi un trompe l'œil qui nous empêche d'avoir une réflexion globale. Oui, le nucléaire nous conforte dans le respect des directives sur le rejet du CO2. Oui, le nucléaire au jour d'aujourd'hui nous permet un prix accessible au plus grand nombre. Oui, le nucléaire, du moins tant que l'État, actionnaire principal, en fixe les tarifs, permettait aux entreprises de se développer et donc de produire sur le sol national. Il n'empêche que des zones d'ombre persistent, prix réel du nucléaire, que ce soit en termes de production ou de démantèlement. Dépendance à une seule source d'énergie, mais aussi à la rareté et aux pays producteurs d'uranium.

L'électricité a des impératifs essentiels, elle est non stockable et doit pouvoir voyager sur un réseau permettant sa distribution.

Le gaz est aujourd'hui une alternative. Son prix de revient et d'acheminement permet de produire chauffage, éclairage et moyens de production. Il reste néanmoins tributaire de contrats long terme et d'une géopolitique changeante. Le pétrole et ses dérivés subissent les mêmes influences. Là encore, la sécurité d'approvisionnement et la politique des états producteurs sont des éléments incontournables que nous devons prendre en compte.

La crise financière vécue de plein fouet par les citoyens de tous les pays doit nous permettre une réflexion plus globale, par exemple, pourquoi ne pas convertir la signature d'emprunts de chaque état par une signature unique revêtant la garantie de l'ensemble des pays de l'union européenne ? Pour un bien essentiel comme l'énergie, ne serait-il pas temps d'envisager une réponse européenne.

L'interdépendance énergétique existe aujourd'hui bel et bien. Les gouvernements pour régler leur problématique de politique interne mettent en péril l'ensemble de l'édifice. Quelles sont, par exemple, les conséquences directes et indirectes de la décision allemande de stopper sa production nucléaire ? Les pays périphériques utilisateurs se retrouvent aujourd'hui face à une pénurie ! D'où, des augmentations sans précédent de tarif pour les usagers comme pour les entreprises.

L'interdépendance c'est aussi l'interconnexion des réseaux. Comment faire cohabiter des intérêts nationaux, des schémas de production et de développement divers et variés ? Et surtout, comment être sûr de la capacité des réseaux à les absorber et à les distribuer ?

La seule finalité reste de répondre aux besoins, à l'endroit, à l'instant T et à un prix raisonnable.

Les choix d'une politique énergétique auront une répercussion énorme tant financière qu'environnementale et sociale.

Ne serait-il pas temps d'associer les chercheurs, les producteurs, les industriels, les consommateurs et la société civile à ce choix d'avenir ?

Ne serait-il pas temps d'envisager que l'Europe existe au-delà de ses directives et que les schémas d'investissement énorme qui nous attendent devraient être affrontés par l'ensemble des pays européens ?

Pour la CFTC, l'énergie n'est pas une affaire française. L'avenir des générations futures passe par de vrais débats, de vraies mises en commun des choix, et de réels partages.

Olivier PAULET

L'avenir énergétique français à l'horizon 2050

Cette question stratégique pour la France est au cœur de l'élection présidentielle et dans ce numéro de «La Comète» plusieurs candidats interrogés par notre Fédération ont répondu et livré leur analyse, d'autres expressions suivront.

Pour ma part, j'ai tenté au travers de cet article de résumer la tendance qui se dégage de l'analyse faite par plusieurs experts sur l'avenir énergétique de notre pays.

Pour un bon nombre d'experts la sortie du nucléaire ne peut se faire que progressivement et la part des énergies renouvelables ne pourra légitimement pas devenir majoritaire. En effet, le maintien prépondérant du nucléaire à l'horizon 2050 présente des avantages en matière de coût de l'électricité, d'emploi, de réduction des gaz à effet de serre et de souveraineté énergétique.

Bien qu'après l'accident de Fukushima il a fallu repenser le nucléaire, les experts considèrent qu'il ne faut pas tomber dans la psychose mais au contraire en tirer rationnellement les conséquences en termes d'investissements dans la sûreté des installations. Pour autant, bien qu'il faille être nuancé sur la sortie du nucléaire, il faut quand même imaginer pour demain des énergies alternatives plus sûres et moins polluantes (déchets) pour l'environnement.

Pour EDF, la prolongation de la durée de fonctionnement des centrales nucléaires nécessite un investissement d'environ 700 à 900 millions d'euros par réacteur afin de répondre aux conclusions, entre autres, de l'Agence de sûreté nucléaire. Tous autres moyens de productions s'avéreraient beaucoup plus chers. En outre, les réacteurs EPR deuxième, troisième, voire quatrième génération offrent, selon ces mêmes experts, plus de fiabilité et de sécurité.

Sur l'emploi, une répartition constituée de 70% de nucléaire et 20% d'énergies renouvelables pourraient créer près de 15000 emplois dans la production électrique. Les pertes d'emplois seraient de l'ordre de 200 000 si on envisageait 20% de nucléaire à l'avenir.

Pour ce qui concerne la hausse des prix de l'électricité, la prévision est de l'ordre d'une perte de 0,6% du PIB si 50% d'électricité est d'origine nucléaire ; on passerait à une perte de 0,9% du PIB à 20% de nucléaire.

Ces scénarios pessimistes quant à une sortie conséquente du nucléaire incitent, on l'a bien compris, à beaucoup de réticences à imaginer d'autres solutions énergétiques. Cependant, le sens de l'histoire sera bien de convenir, à plus ou moins long terme, que le nucléaire est une énergie dépassée qui a fait son temps.

Un des arguments les plus répandus pour le maintien de l'énergie nucléaire est la question de l'indépendance énergétique. Il s'agit en réalité d'une théorie erronée puisque la France importe 100% d'uranium.

Dans les perspectives d'évolution vers des énergies renouvelables, il faut nécessairement intégrer les économies d'énergie. Cette conception de l'offre et de la demande en matière d'électricité sera, à n'en pas douter, un des leviers importants de la politique énergétique de demain. En effet, si le volume d'électricité consommé par les ménages diminue, grâce à une politique d'efficacité et de sobriété énergétique, alors la facture finale pourrait ne pas s'élever, voire même se réduire.

Pour mener à bien cette réflexion en matière énergétique, il faudra à coup sûr une cohérence des politiques européennes, à cet égard les signes donnés par l'Allemagne ne sont pas de nature à nous rassurer. Chacun s'accorde à considérer qu'il n'y aura point de salut sans une communauté d'intérêts énergétiques au niveau de l'Europe.

Comme dans bon nombre de domaines la parole et les choix doivent revenir aux citoyens, il en va de la démocratie, en particulier sur un sujet aussi vital que la politique énergétique. Aucun pouvoir, quel qu'il soit, ne pourra se payer le luxe de faire l'impasse sur un réel débat où sera associé l'ensemble des composantes de nos communautés. Le seul critère économique ne pourra prévaloir lorsqu'il est question de sûreté nucléaire, la transparence devra être la condition absolue. C'est à ce prix que nos concitoyens s'empareront de cette question sans à priori pour que les critères de décisions intègrent la crise financière, les coûts économiques, mais bien évidemment aussi la sécurité des biens et des personnes.

Notre Fédération participera à ces débats à chaque occasion qui lui sera donnée, en plaçant la personne humaine, conformément aux valeurs CFTC, au centre de toutes ses préoccupations.

Dominique VILLERS

RAPPORT

La commission gouvernementale « Énergie 2050 » a formulé son rapport et fait notamment les 8 propositions ci-dessous :

1. Faire de la sobriété et de l'efficacité énergétiques une grande cause nationale - Lancer des appels à proposition afin de mobiliser la R&D et l'innovation dans ce domaine en privilégiant les secteurs du bâtiment et des transports.

2. S'interdire toute fermeture administrative d'une centrale nucléaire qui n'aurait pas été décidée par l'exploitant à la suite des injonctions de l'ASN.

3. Ne pas se fixer aujourd'hui d'objectif de part du nucléaire à quelque horizon que ce soit, mais s'abstenir de compromettre l'avenir et pour cela maintenir une perspective de long terme pour cette industrie en poursuivant le développement de Gen-4. La prolongation de la durée de vie du parc actuel paraît donc la meilleure solution (sous la condition absolue que cela soit autorisé par l'ASN).

4. Envisager une initiative dans le domaine de l'harmonisation internationale des règles et des pratiques de sûreté nucléaire afin de les faire converger vers le niveau le plus élevé.

5. Pour chaque décision de politique énergétique, évaluer le coût et l'effet sur les finances publiques, sur la balance commerciale, sur les émissions de C02 et sur l'emploi (postes et qualifications), par comparaison avec une décision différente, afin de dégager des priorités.

6. Maintenir, voire accroître l'effort de recherche publique dans le domaine de l'énergie, à travers des coopérations internationales et en accordant une priorité absolue aux programmes mis en œuvre conjointement par des laboratoires publics et des entreprises innovantes, grandes ou petites, capables de s'attaquer au marché mondial - Les EnR et le stockage de l'énergie devront recevoir une attention toute particulière.

7. Mettre en œuvre une politique de vérité des prix de l'énergie et des émissions de C02, en traitant de façon spécifique et différente le cas de la précarité et celui des IGCE.

8. Prendre l'initiative de proposer à nos principaux partenaires européens un réexamen en profondeur des règles du marché intérieur de l'énergie: celui-ci doit permettre le financement des investissements nécessaires, en particulier ceux destinés à répondre à la demande d'électricité à la pointe, et doit assurer la cohérence des décisions des acteurs.

Brève

Politique européenne de l'énergie

Conférence du CESE du 31 janvier 2012

La fédération CFTC-CMTE a participé à une conférence organisée par le Comité Économique Social Européen (CESE) et par le groupe européen de réflexion « notre Europe » fondé par Jacques DELORS. A cette occasion, des acteurs de premier plan de la politique européenne de l'énergie étaient présents ainsi que des décideurs de l'Union Européenne et des parties prenantes et des représentants de la société civile.

Le CESE, après des constats peu satisfaisants sur le développement du marché interne du gaz et de l'électricité, préconise de créer une communauté européenne de l'énergie afin d'établir un marché unique européen de l'énergie. Le CESE : « préconise une approche conjointe en matière de production, de distribution et de consommation d'énergie » et comme l'indique Stéphane BUFFETAUT, président de la section spécialisée « Transports, énergie, infrastructures, société de l'information » du CESE : « Personne ne peut plus envisager de faire cavalier seul, car une telle attitude fait monter les prix de l'énergie, compromet la sécurité des approvisionnements et ne contribue en rien à nous rapprocher de l'objectif que nous voulons réaliser, qui est la société à faibles émissions de carbone ».

Martin SCHULTZ, président du Parlement Européen présent à cette conférence, a partagé les objectifs du CESE.

A l'issue de cette conférence, une déclaration conjointe sera signée par Staffan NILSSON, président du CESE et Jacques DELORS afin de prôner les mesures rapides et concrètes en vue d'intégrer la politique de l'U.E.

Dominique VILLERS

Olivier PAULET

Fédération CFTC – CMTE
Chimie Mines Textile Energie

Communiqué du 23/01/2012

« Le nouveau Compteur Electrique LINKY »

Le nouveau compteur électrique LINKY

Linky : l'arrêté de déploiement est publié

Après quelques échanges courtois entre la CRE (Commission de Régulation de l'Énergie) et Bercy, via Enerpresse, l'arrêté de déploiement des compteurs Linky a été publié ce 10 janvier au Journal officiel.

Ce texte vise:

« - les fonctionnalités des dispositifs de comptage aux différents niveaux de tension des réseaux publics d'électricité ;

- Les conditions d'interopérabilité des dispositifs de comptage déployés sur le territoire ;

- Les modifications à apporter aux documentations techniques de référence des gestionnaires de réseaux.»

Pas d'afficheur déporté

On observera que les informations obtenues grâce à ces futurs compteurs communicants resteront bien souvent inaccessibles aux consommateurs, en dépit des demandes réitérées des associations de consommateurs, des collectivités concédantes, du médiateur de l'Énergie et de l'Ademe. La CRE l'explique par des enjeux de coûts et des règles concurrentielles : «les fonctionnalités des systèmes de comptage évolués doivent relever strictement des missions des gestionnaires de réseaux d'électricité, telles que prévues par le code de l'énergie. Ainsi, les fonctionnalités supplémentaires demandées par certains acteurs qui relèvent du domaine concurrentiel (notamment, l'afficheur déporté) ne sont pas retenues.»

La question de la maîtrise de la consommation reste donc posée et ne sera vraisemblablement résolue que par des offres émanant des fournisseurs, offres payantes qui ont vocation à être compensées par la réduction des consommations.

32 tarifs ?

L'arrêté prévoit jusqu'à 32 tarifs différents, les dispositifs de comptage permettant de définir le calendrier tarifaire du tarif d'utilisation des réseaux publics d'électricité (Turpe), jusqu'à concurrence d'au moins quatre classes tarifaires, tout en l'assortissant, pour chaque fournisseur d'électricité, de ses «propres calendriers tarifaires de fourniture (..), jusqu'à concurrence d'au moins huit classes tarifaires, et de proposer, à l'intérieur de ces calendriers tarifaires, des prix différents selon les périodes de consommation, notamment lorsque la consommation de l'ensemble des consommateurs est la plus élevée».

Avec 32 tarifs potentiels, les compteurs communicants aideront, peut-être, les consommateurs à mieux gérer leurs consommations de «pointe» mais ils pourraient aussi se traduire par des difficultés nouvelles, à commencer par celle de comparer les offres.

Le Site Intranet CEA du SNEN/CFTC

Le SNEN/CFTC a accueilli l'année 2012 en mettant en ligne, au Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternative (CEA), son site intranet, dont l'adresse est :

www-cftc.cea.fr

Page d'accueil du site intranet CEA du SNEN/CFTC

Il présente notamment les rubriques suivantes :

- **Les fiches pratiques du SNEN/CFTC**, qui traitent de sujets « brûlants » de l'actualité ou de sujets de fond.

  En décembre 2006, Anne TURLIN (permanent « activités sociales ») a créé ce système d'information à destination de tous les salariés qui en font la demande, quelle que soit leur appartenance ou non à un syndicat, palliant ainsi le manque d'information des salariés par la Direction (manque d'information voulu ou non).

  Chaque salarié peut s'inscrire sur la liste - totalement confidentielle - des destinataires de ces fiches.

  Les destinataires reçoivent également les «infos pratiques» et les «alertes pratiques» les informant d'une nouveauté ou d'une date butoir (ex : alimenter son compte épargne temps avant le …, déposer son dossier vacances au service du personnel avant le …).

- **Les communications du SNEN/CFTC :** cette rubrique présente les numéros du journal « L'énergie en action » et tous les « Flash Info », qui sont les comptes-rendus et relevés de décisions des réunions de négociations et des commissions.

- **Les sections SNEN/CFTC CEA :** ce dossier présente, aujourd'hui, tous les représentants SNEN/CFTC (délégués syndicaux, élus et membres des différentes commissions) de chacune des sections, et, demain, l'actualité et les temps forts de la vie de chacun des centres.

- **Tout ce que les salariés ont besoin de savoir sur les rubriques suivantes :**

carrière
famille
épargne salariale
intéressement
mutuelle SMAPRI
risques psychosociaux
négociations en cours
accords CEA
élections professionnelles
économie et programmes du CEA

La première version de ce site intranet, très appréciée par les quelque 1200 salariés qui l'ont visitée à ce jour, va être complétée au cours du premier semestre 2012 avec l'introduction d'un « espace adhérents », qui offrira davantage d'information à ces derniers.

Jean-Michel FILIPPI

Chargé de communication du SNEN/CFTC

Les Animateurs de Branches de la Fédération CMTE

Coordinateur des animateurs de branches
Ludovic MESSELOT
ludovic.messelot@wanadoo.fr

Stephan BARBEY
stephan.barbey@orange.fr
PÉTROLE

François BAUT
baut.f@wanadoo.fr
UNION

Didier BEVALOT
(adjoint)
didbev@free.fr
didier.bevalot@antargaz.fr
PÉTROLE

Martine BREGEARD
martinebregeard@aol.com
FÉDÈNE

Pierre CALLEJON
piercal1@aol.com
SNEN

Antonio DA COSTA
adacosta@cftc.fr
CAOUTCHOUC

Yannick DUBOIS
dubois.y@wanadoo.fr
PLASTURGIE

Jean-Claude DUFOUR
dufour.jeanclaude@wanadoo.fr
RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

Paul FIASCHI
paulfiaschi@noos.fr
BLANCHISSERIE

Hervé FLUET
herve.fluet@numericable.fr
MINES

Pascal FREMONT
pascal.fremont@sanofi.com
PHARMACIE

Dominique JEANNETEAU
djeanneteau@wanadoo.fr
CUIR

Corinne LEGRAND
legrand.corine@akeonet.com
TEXTILE NATUREL

Christian LYSCENSCZUK
chlyscen@aol.com
CHIMIE

Jean-Jacques MIEZE
jean-jacques.mieze@bbox.fr
VERRE MÉCANIQUE

Jean-Claude NEU
(adjoint)
neujc@yahoo.de
VERRE À LA MAIN

Gilbert OBOEUF
cftc.merylfiber@orange.fr
TEXTILE

Jean-Michel PIERRON
jean-michel.pierron3@wanadoo.fr
VERRE À LA MAIN

Béatrice ORDONNEAU
(adjointe)
ordonnbeau@sfr.fr
BLANCHISSERIE

Robert RIBEIRO
cesede1@free.fr
3D

Pierre SCHIMMER
pschimmer67@gmail.com
pierre.schimmer@es-groupe.fr
IEG

Représentativité syndicale : la loi inapplicable ?

Par Marc LANDRÉ le 8 janvier 2012

Dernière ligne droite pour la réforme de la représentativité syndicale. Dans un an, toutes les entreprises de plus de dix salariés devront avoir organisé des élections du personnel selon les nouveaux critères en vigueur depuis le 1er janvier 2009 : ne seront habilités à siéger à la table des négociations et à signer des accords collectifs avec l'employeur que les représentants ayant dépassé 10% des voix. Depuis le début du cycle électoral, le Haut conseil du dialogue social - qui centralise les résultats et les agrège pour déterminer quelle centrale sera représentative au niveau national (la barre a été descendue à 8%) - a reçu 373 817 procès verbaux d'élections, selon le dernier décompte disponible. Un certain nombre de PV devrait parvenir cette année au centre de traitement pour permettre au Haut conseil de trancher. Enfin si les résultats qu'il présentera sont valables. Ce dont doute fortement la CFTC... Explications.

Menacée d'être exclue en 2013 du paysage syndical, la centrale chrétienne ne cesse de tirer à boulets rouges sur le traitement de PV. «On a monté une usine à gaz et on ne pourra pas mesurer de manière fiable l'audience des organisations au niveau national», plaide Philippe LOUIS, son président. «Sur les 350 000 procès-verbaux d'élections déjà remontés [au 1er mars 2011], 200 000 sont inexploitables et on recense 600 000 anomalies, abonde Joseph THOUVENEL, l'un de ses vice-présidents. C'est du grand n'importe quoi, un coup monté pour nous faire disparaître. La démocratie est bafouée et on refusera, en allant devant les tribunaux, que notre représentativité soit contestée sur la base de données non fiables.»

La CFTC tire ces «faits incontestables» d'une note de la direction générale du Travail présentée en mars 2011 aux partenaires sociaux lors d'une réunion du Haut conseil du dialogue social. Si le ministère du Travail ne les conteste pas, il les nuance fortement. «Sur les 350 000 procès-verbaux reçus depuis le 1er janvier 2009, seuls sont pris en compte ceux des élections au 1er tour des titulaires aux comités d'entreprise et délégués du personnel, explique un conseiller de Xavier BERTRAND. On tombe donc à un chiffre de 190 000 dont 70 % nécessitent un retraitement. Il s'agit, la plupart du temps, d'erreurs de saisine réparables.» L'anomalie la plus fréquente concerne le renseignement de numéro IDCC de l'entreprise, soit son numéro de branche. «Sans cette indication, on ne peut pas saisir les procès-verbaux», précise-t-on rue de Grenelle, où l'on tient à dédramatiser la situation. «On a effectivement un système de retraitement des données mais il n'y a aucun bug systémique. Plus de la moitié des anomalies ont déjà été traitées et les procès-verbaux sont enregistrés au fur et à mesure qu'ils sont retournés.» Bref, beaucoup de bruit pour rien selon l'entourage de Xavier BERTRAND... Reste un dernier point, là encore soulevé par la CFTC, qui pose question. «Certains procès-verbaux comptabilisés concernent des entreprises de moins de 11 salariés qui bénéficieront en 2012 d'une élection nationale à part, relève Joseph THOUVENEL. Je ne connais pas une élection où un corps peut voter deux fois : les résultats sont donc faussés d'avance.» Là encore, le ministère du Travail ne nie pas le problème, mais le minimise... sans toutefois rassurer. «C'est effectivement une anomalie mais tout est sous contrôle, il n'y a pas d'inquiétude à avoir», rétorque un proche de Xavier BERTRAND.

La CFTC, qui a fait du retrait de la «loi scélérate du 20 août 2008» l'un de ses axes de campagne pour la présidentielle, exige à la place du système d'agrégation des résultats d'entreprises une élection nationale sur sigle. Du genre de celle des prud'hommes mais à laquelle les chômeurs pourraient voter. Et dont seraient surtout exclus les salariés des entreprises sous statut (SNCF, RATP, EDF...) qui ne sont pas concernés par les accords interprofessionnels négociés alors que leurs votes sont pris en compte par le Haut conseil au dialogue social. Pour l'heure, ni François HOLLANDE ni Nicolas SARKOZY n'a fait état d'une quelconque envie de revenir en arrière...

Source : le Figaro.fr

Accord sur la diffusion des publications syndicales et représentativité

Un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peut pas être limité aux seules organisations syndicales représentatives.

La faculté pour les organisations syndicales d'afficher et de diffuser des informations syndicales dans l'entreprise est liée à la constitution, par ces organisations, d'une section syndicale.

La possibilité de constituer une section syndicale est, quand à elle, ouverte à toutes les organisations syndicales, et n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

Dès lors, pour la Cour de cassation, un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peut pas, sans porter atteinte au principe d'égalité, limiter son champ d'application aux seules organisations représentatives, et doit bénéficier à toutes les organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale. La Haute juridiction réaffirme donc sa position de principe sur le sujet.

Sur les moyens de la diffusion des informations syndicales, v. Lamy social 2011, n° 3642 et s.

http://actualitesdudroit.lamy.fr/Accueil/Articles/tabid/88/articleType/ArticleView/articleId/120374/Accord-sur-la-diffusion-des-publications-syndicales-et-representativite.aspx

Un accord relatif aux moyens de l'information et de la communication syndicale ne peut pas en réserver l'accès aux seules organisations syndicales représentatives.

Une organisation syndicale non représentative a demandé à bénéficier des dispositions d'un accord d'entreprise sur les moyens de la communication et de l'information syndicale permettant aux organisations syndicales d'utiliser l'intranet de l'entreprise pour diffuser leurs communications auprès des salariés. L'employeur a refusé cette demande en invoquant le fait que l'accord ne visait que les syndicats représentatifs dans l'entreprise.

La Cour de cassation, confirmant la décision des juges du fond, reconnaît que la demande du syndicat était justifiée. Pour la Haute juridiction, les dispositions du Code du travail relatives à l'affichage et à la diffusion des informations syndicales à l'intérieur de l'entreprise ne sont liées qu'à l'existence d'une section syndicale dans l'entreprise. Cette existence de la section syndicale n'étant pas subordonnée à la représentativité du syndicat, un accord sur le sujet qui introduirait une telle restriction porterait atteinte au principe d'égalité. Aussi, un accord sur la diffusion et les moyens de la communication syndicale doit profiter à tous les syndicats ayant constitué une section syndicale, qu'il soit représentatif ou non.

Sur l'accès à l'intranet de l'entreprise pour la diffusion des tracts syndicaux, v. Lamy social 2011, n° 3643.

Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.017 P+B

1982
La naissance des CHSCT

En 1982, avec l'adoption des lois dites « AUROUX », le Code du travail a connu des modifications importantes. La dernière des quatre lois promulguées a permis une avancée majeure pour la prévention des risques professionnels : 30ème anniversaire de cette instance, la création des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans les entreprises de plus de 50 salariés. « Jean Auroux, ancien ministre du travail de François Mitterrand ».

« En créant les CHSCT, nous avons marié les CHS et les commissions pour l'amélioration des conditions de travail (CACT). Cette nouvelle institution collective s'articulait parfaitement avec le droit d'expression et la médecine du travail, et devenait une véritable institution représentative du personnel (IRP) dans les entreprises. L'introduction du « droit de retrait », qui avait donné lieu à de nombreux échanges entre experts et avec les partenaires sociaux, a été de notre point de vue, une avancée majeure en terme de sécurité, Jean AUROUX. »

Le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à la disposition de celui-ci par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il doit également veiller à l'observation de prescriptions réglementaires adoptées dans ce but. Il analyse les conditions de travail et les risques professionnels exposant les salariés de l'établissement.

Des missions d'investigation et d'étude

Dans le cadre de sa mission, le CHSCT procède à des inspections régulières (également lors de la réalisation de travaux), réalise des études et effectue des enquêtes (en cas d'accident). L'employeur met à sa disposition les informations nécessaires à ses missions et les moyens destinés à la préparation et à l'organisation des réunions et déplacements imposés par les enquêtes et inspections.

Des enquêtes sont en effet effectuées en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave. Elles sont menées par une délégation comprenant, au moins, l'employeur, ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au CHSCT.

Le CHSCT procède également à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Un avis consultatif

Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou

les conditions de travail. Ceci concerne notamment les décisions de transformation des postes de travail, le changement d'outillage, de produits ou de l'organisation du travail et lors de l'introduction de nouvelles technologies. Le CHSCT est également consulté sur le règlement intérieur.

Indépendamment des consultations obligatoires, le comité peut se prononcer sur toute question de sa compétence dont l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel le saisissent. Il doit être associé à la recherche de solutions relatives à l'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches), à l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussières, vibrations), à l'aménagement des lieux de travail, des postes de travail, à la durée et aux horaires de travail (travail de nuit, travail posté).

Le CHSCT doit également étudier l'incidence de l'introduction de toute technologie nouvelle sur les conditions de travail dans l'établissement. Au besoin, s'il l'estime nécessaire, il peut s'adresser à des experts agréés.

Rapport et programme annuels

Au moins une fois par an, l'employeur doit présenter au CHSCT :

un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail et rappelant les actions ayant contribué, au cours de l'année écoulée, à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés,

un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'intervention du CHSCT en cas de danger grave et imminent

Lorsqu'un danger est signalé à l'employeur par un représentant du personnel au CHSCT, il peut être signalé d'abord verbalement, mais sera consigné ensuite par écrit sur un registre spécial ouvert aux membres de ce comité.

Dès que l'employeur est avisé du danger, il doit sur le champ procéder à une enquête, accompagné du membre du comité qui le lui a signalé et prendre des dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence entre eux sur la réalité du danger et sur la manière de le faire cesser, l'employeur doit réunir le comité d'urgence, au plus tard dans les 24 heures, et saisir l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CARSAT* qui peuvent assister à la réunion. À défaut d'accord entre lui et la majorité du comité, l'employeur (ou son représentant) saisit immédiatement l'inspecteur du travail qui mettra en œuvre, le cas échéant, la procédure de mise en demeure ou saisira le juge des référés.

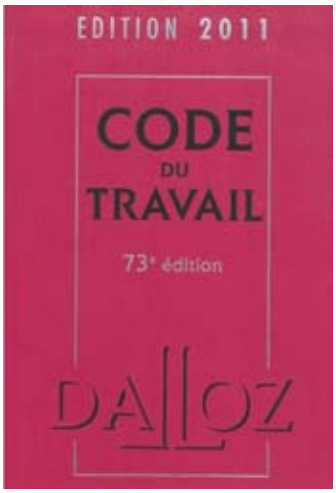
**Caisse Assurance Retraite et de la Santé au Travail, ex CRAM Caisse Régionale d'Assurance Maladie.*

« Les Lois Auroux sont un ensemble de quatre lois modifiant de manière importante le droit du travail, promulguées au cours de l'année 1982 par le gouvernement MAUROY lors du premier mandat de François Mitterrand.

Il s'agit de la loi n° 82-689 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (promulguée le 4 août 1982), de la loi n° 82-915 relative au développement des institutions représentatives du personnel (promulguée le 28 octobre 1982), de la loi n° 82-957 relative à la négociation collective et au règlement des conflits du travail (promulguée le 13 novembre 1982), et enfin de la loi n° 82-1097 relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (promulguée le 23 décembre 1982. »

Denis FLEURY

Le Code du Travail



Le centenaire du Code du travail, institué par la loi du 28 décembre 1910, est l'occasion de rappeler le caractère primordial de ce recueil de textes, qui régit la vie de plus de 17 millions de salariés.

Fruit des luttes ouvrières des XIXe et XXe siècle, ce droit quotidien, protecteur, est plus que jamais essentiel, alors que les conditions de travail se dégradent.

« Tout d'abord, il faut savoir que le travail est une «maladie»... sinon, pourquoi le code obligerait-il d'avoir une «médecine du travail» ! humour

Cet ouvrage, a été créé pour la protection des travailleurs. Cela implique qu'il existe un danger quelque part, non ?»

Si le Code civil existait à part entière en 1804 et le Code de commerce dès 1807, le Code du travail est apparu partie par partie. La question de la codification des lois ouvrières a été soulevée pour la première fois devant le Parlement en 1896.

Le 13 juin 1898, une proposition du Code du travail synthétisant la réglementation relative à la durée du travail, à la formation et à l'exécution du contrat de travail, au salaire a été déposée par Arthur GROUSSIER, syndicaliste et député socialiste, mais ce texte n'a pas été voté.

Le premier texte promulgué il y a déjà 100 ans, le 28 décembre 1910 sera complété par un décret du 12 janvier 1911, le livre I du code du travail rentre en vigueur le jour même de la publication du décret soit le 18 janvier 1911. Ce livre contient 106 articles qui remplacent seize lois.

Il fallut toutefois attendre 1922 pour que soit achevée la rédaction du premier code du travail.

Le code du travail «est fait de sueur, de larmes et de sang : chaque article, chaque alinéa, chaque décret, chaque arrêté résultat de combats et d'âpres négociations».

Toutes les grandes dates des conquêtes sociales y sont consignées, telle l'instauration des congés payés en 1936. Mais aussi les «retours de manivelle» lorsque le patronat joue du rapport de force en sa faveur, avec la libéralisation du travail du dimanche en 2009 par exemple.

Depuis une trentaine d'années, le droit du travail n'est plus forcément synonyme de progrès. Le patronat français l'a souvent présenté comme une lourde contrainte. «La liberté de penser s'arrête là où commence le code du travail», déclarait en 2006 la présidente du Medef, Laurence PARISOT.

La 72ème édition publiée en 2010 comptait plus de 3 00O pages, appendice compris et environ 10 000 articles, divisés en huit parties, allant des «relations individuelles de travail» à «la formation professionnelle tout au long de la vie», en passant par l'emploi ou la santé et sécurité au travail.

Depuis une trentaine d'années, le droit du travail n'est plus forcément synonyme de progrès social.

Il a été largement affaibli par la recodification menée entre février 2005 et mai 2008 sous couvert de « simplification», par la loi TEPA, qui vide de sa substance toute référence à une durée légale du travail, par la réduction des moyens de contrôles de l'inspection du travail et par les attaques contre la représentation syndicale en entreprise.

Le gouvernement cherche encore à lui porter un nouveau coup fatal en instituant une nouvelle mission d'étude devant se prononcer sur une nouvelle « simplification ».

Denis FLEURY

MUTEX, UNE NOUVELLE FORCE

DÉDIÉE AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES ET AUX GRANDES ENTREPRISES

ADREA Mutuelle · apréva · EoVi mutuelle · Harmonie Mutuelles · Mutualité Française Prévoyance · Prévadiès Harmonie Mutuelles · mutuelle OCIANE

C'EST EN RESTANT HUMAIN QU'ON EST PLUS EFFICACE.

Depuis plus de 40 ans, l'UNPMF propose des produits pensés et conçus autour de valeurs mutualistes. Des produits solidaires et performants, tournés vers l'humain et qui refusent l'exclusive de la logique financière.

Aujourd'hui, l'UNPMF et les principales mutuelles interprofessionnelles, acteurs incontournables de la protection sociale complémentaire, constituent une nouvelle structure : Mutex, pour vous apporter des réponses encore plus efficaces, sans jamais sacrifier l'esprit de solidarité.

LES 5 RAISONS DE CHOISIR MUTEX

- Mutex est aujourd'hui l'offre la plus complète de solutions de protection sociale complémentaire distribuée par des mutuelles.
- Mutex, c'est un accès à un interlocuteur unique pour les négociateurs, et à des services de proximité pour les salariés.
- Mutex, c'est être sûr que Les résultats sont intégralement utilisés au profit des adhérents.
- Mutex, c'est, grâce à des moyens renforcés, plus de solidité et de pérennité pour tous.
- Choisir Mutex, c'est pour VOUS, partenaires sociaux, le moyen de conjuguer mutualisme et efficacité.

Plus que jamais, le monde a besoin de valeurs humaines, de solidarité, de partage, de confiance, c'est ce que Mutex vous apporte aujourd'hui.

SIN ANP 6 12337 - 02/2012 - Leo Burnett

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

Mutex - RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon cedex