FEDERATION CFTC CMIE

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Energie

Bimestriel

n°54

Novembre-Décembre 2011 - Prix 1€

Actualités sociales

Négociations
Conflits

Salaires
Pénibilité
licenciements
Prud'hommes

Le Dossier

Le Handicap

Congrès Assemblées Générales

VOUS AVEZ UN PTÉRODACTYLE DANS LE CARBURATEUR.

Les hydrocarbures sont essentiellement issus de la transformation
de plantes et d'animaux qui vivaient il y a plus de 65 millions d'années.
Soit juste à la fin de l'histoire des dinosaures.
Donc, dans une autre vie, votre carburant a peut-être volé,
galopé ou brouté.
Entre-temps, il a quand même subi un certain nombre de transformations.

Pour plus de précisions sur la formation et la transformation du pétrole
et sur les autres énergies, rendez-vous sur **planete-energies.com**

planete-energies.com
une initiative de TOTAL

L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR, ÉCONOMISONS-LA !

édito

Cette fin d'année, qui rime avec fêtes, est aussi le temps des bilans. Jetons un coup d'œil dans le rétroviseur et nous verrons que rien ne nous a été épargné.

Hausses en tous genres : eau, électricité, gaz, pétrole, les mutuelles santé, les impôts, les denrées alimentaires de première nécessité et on en oublie certainement.

Au point de vue politique, là aussi, nous avons eu droit à des réformes et des affaires en tous genres : détournements d'argent, trahisons et même des histoires de meurs …… Dans les secteurs de la Fédération, nous avons tous des dossiers brûlants : délocalisations, suppressions de postes, stress au travail. Pour toute réponse on nous dit c'est la faute de la mondialisation, elle a bon dos la mondialisation.

La CMTE sous le signe de la mobilisation

Pour essayer de faire face à tous ces problèmes, aujourd'hui nous avons un outil de force maintenant reconnu de tous. Pour preuve, lors de l'inauguration de nos nouveaux locaux, un grand nombre de chefs d'entreprises ont répondu présent à notre invitation.

Notre Fédération CFTC-CMTE est en ordre de marche sur tous les dossiers des quatre secteurs. Elle est à l'écoute de chacun, elle réfléchit, propose et trouve des solutions. Nous pouvons le dire aujourd'hui et le crier très fort, nous fonctionnons comme une vraie Fédération, on s'en félicite ! Une complicité s'est créée entre les différents responsables de secteurs et cela représente une force indéniable vue de l'extérieur.

Pour ces raisons, nous pouvons rendre hommage à tous les acteurs à l'origine de cette Fédération. Rappelez-vous surtout les anciens, cela n'a pas été évident de réunir sous la même bannière des structures diamétralement opposées. Il a fallu du temps, dix ans, pour régler les points qui fâchent, et dieu sait qu'il y en avait. Aujourd'hui, tout est mis à plat et tant mieux ! Pour que notre CFTC continue de vivre, malgré l'épreuve de la représentativité que l'on nous impose, nous devons impérativement être présents sur le terrain pour obtenir au minimum les 10 %.

Par le passé, la CFTC a mené des combats pour sa survie, elle s'en est toujours sortie, alors aujourd'hui, plus que jamais, prouvons à nos détracteurs que nous ne nous laisserons pas abattre.

Gilbert LECHARDEUR
Vice-Président fédéral

sommaire

- ÉDITO - p.3
- Actualités sociales p.4 à 11
- Le Billet d'humeur - p.12
- Des chiffres et des Dettes p.12 à 14
- L'avis des nôtres p. 15
  - Le POUR ou CONTRE
  - Le coup de fil à un ami
- L'avis des autres p. 16
- Le Dossier du mois - p. 17 à 22
  - Le Handicap
- La vie du mouvement - p. 23 à 30

La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC
CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
128, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN

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.syndicat-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

Accord salarial UFIP 2012

La CFTC signataire

La CFTC a signé le mercredi 23 novembre l'accord salarial UFIP pour l'année 2012.

Nous avons été le moteur de plusieurs demandes importantes, comme :

- Le doublement de la prime de départ à la retraite (IDR) qui passe de 3 à 6 mois de salaire.
- Un échange de vues pour une ouverture de négociations concernant la seconde partie de carrière des salariés (seniors), la création d'un coefficient spécifique «agent de maîtrise» au-dessus du coefficient 340 et progression de carrière des femmes.
- La modification du pivot de la sur majoration conventionnelle portée au coefficient 200.

La délégation CFTC a, comme à son habitude, activement participé à l'obtention de cet accord.

Nos demandes raisonnables et responsables ont permis de fédérer les propositions syndicales et patronales, très éloignées les unes des autres en début de négociation.

Les avancées de cette négociation qui ont été obtenues pour vous grâce à notre signature, sont les suivantes :

- Augmentation des minimums de la grille de 2 % (mini catégorie).
- Recommandation sur les réels de 1,1 %.
- RMAG portée à 20 000 € (19 200 € auparavant).
- Augmentation de la sur majoration conventionnelle au coefficient 200.
- Clause qualificative sur l'égalité professionnelle Homme/Femme, la cadration, la mobilité et le filet pour les cadres.
- Indemnité de départ à retraite : 6 mois pour 10 ans d'ancienneté - Flexibilité de 3 mois au-delà de l'âge «taux plein» - 6 mois de prévenance.
- Trois sujets d'échanges de vue pour 2012 : développement de carrière des femmes - Socle conventionnel de couverture prévoyance - Gestion des secondes parties de carrière.

COEFFICIENT	MINIMUM HIERARCHIQUE	MAJORATION CONVENTIONNELLE	SURMAJORATION CONVENTIONNELLE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
130	pour mémoire	p.m.	p.m.	p.m.
140	1 194,16	158,88	181,53	1 534,57
150	1 279,46	156,74	157,33	1 593,53
160	1 364,76	154,59	133,13	1 652,48
170	1 450,05	152,44	108,92	1 711,41
185	1 578,00	149,22	72,62	1 799,84
200	1 705,94	146,00	36,31	1 888,25
215	1 833,89	142,78	0,00	1 976,67
230	1 961,84	139,56		2 101,40
250	2 132,43	135,27		2 267,70
270	2 303,02	130,97		2 433,99
290	2 473,62	126,68		2 600,30
310	2 644,21	122,38		2 766,59
315	2 686,86	121,31		2 808,17
340	2 900,10	115,94		3 016,04
370	3 155,99	109,5		3 265,49
380	3 241,29	107,35		3 348,64
385	3 283,94	106,28		3 390,22
400	3 411,88	103,06		3 514,94
420	3 582,48	98,77		3 681,25
435	3 710,42	95,55		3 805,97
440	3 753,07	94,47		3 847,54
450	3 838,37	92,33		3 930,70
460	3 923,67	90,18		4 013,85
470	4 008,96	88,03		4 096,99
490	4 179,56	83,74		4 263,30
510	4 350,15	79,44		4 429,59
530	4 520,75	75,15		4 595,90
550	4 691,34	70,86		4 762,20
560	4 776,64	68,71		4 845,35
660	5 629,61	47,24		5 676,85
770	6 567,87	23,62		7 591,49
880	7 506,14	0,00		7 506,14

Pour information, cet accord, avec l'augmentation de 2 % des minimums et le pivot «SMC» au coefficient 200 signifie une augmentation de plus de 4 % pour les petits salaires (coefficients entre 140 et 200).

Pour le Secteur Énergie

Christian HERSERANT

Négociations salariales 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.

La CFTC a également demandé que soit appliqué l'article 4 de l'accord du 26 janvier 2011 (clause de revoyure), le rythme de l'inflation, tel que mesuré par l'INSEE ayant dépassé l'hypothèse d'inflation retenue par la loi de finance pour 2011 (+1,5 %).

Résultat de la négociation

Au titre de la négociation sur les mini UIC de 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 sera signataire de cet avenant à l'accord du 26 janvier 2011.

Les revendications des organisations syndicales pour l'année 2012 ont été négociées le 21 décembre 2011.

La Délégation Chimie à l'UIC

Négociation sur la pénibilité
dans la Branche Chimie

Voici un rapport d'étape de la négociation sur le thème de la pénibilité, qui a débutée dans la Branche Chimie en fin d'année 2009.

L' UIC a sollicité les organisations syndicales pour faire des propositions d'axes de réflexion sur le thème de la pénibilité.

La CFTC a proposé, entre autre :

- La réduction progressive du temps de travail.
- Par le biais de la GPEC, l'entreprise doit anticiper/prévoir les reclassements de ses salariés en conditions de travail difficiles.
- Développer le tutorat.
- Envisager le départ anticipé à la charge de l'entreprise.
- L'amélioration des conditions de travail.

Durant l'année 2010, une enquête paritaire a été menée dans l'ensemble de la profession en matière de conditions de travail afin de définir des améliorations sur des thèmes tels que la charge de travail, la prévention des facteurs psychosociaux, les risques routiers, l'utilisation des outils informatiques….

A plusieurs reprises, notre négociation a été suspendue ou sur le point d'être rompue, car la chambre patronale refusait d'y inclure le volet de la compensation.

Les Organisations Syndicales de la Chimie exigent que la négociation sur la pénibilité soit un ensemble d'actions de prévention et de compensation.

Cela est possible !

Deux exemples :

- L'accord portant sur la pénibilité dans les industries pétrolières contient des mesures de compensation, afin de tenir compte des effets de la pénibilité.

En effet, un salarié posté peut prétendre à un départ anticipé en fonction de son ancienneté en poste.

Minimum : 10 mois
Maximum : 48 mois

- Les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 qui ont pris effet le 1er juillet dernier, permettent :

De bénéficier au maintien à 60 ans de l'âge de départ à la retraite et le bénéfice d'une retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres validés, sur justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égale à 20 %.

Lorsque ce taux est inférieur à 20 % mais d'au moins 10%, le salarié devra établir, devant une commission pluridisciplinaire, qu'il a été exposé pendant 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Pour la CFTC, ces dispositions peuvent servir de base à notre négociation.

Tous ces éléments ont donc amené la délégation CFTC à demander la poursuite de la négociation sur le thème de la pénibilité, une négociation qui doit être efficace et dont l'accord sera perçu par les salariés de la Chimie comme une avancée réelle en termes de prévention et de compensation.

Deux paritaires ont été programmées pour les 3 et 28 novembre 2011.

L'animateur
de la branche chimie

Ch. LYSCENCZUK

Prime de partage pour 2010
au sein des entreprises du Groupe HERMES

L'année 2010 a été marquée par une belle croissance sur tous les marchés et par de multiples projets de développement.

Les entreprises françaises du groupe HERMES ont été invitées, à la fin de l'année 2010, à associer leur personnel à cette réussite collective par le biais d'une prime exceptionnelle ou d'un supplément d'intéressement ou de participation.

La loi du 28 juillet 2011 sur le financement rectificatif de la Sécurité Sociale est venue instituer une prime de partage des profits pour l'exercice 2010.

La direction du groupe HERMES a invité les 5 organisations syndicales à se rencontrer pour négocier ces primes dividendes.

L'accord a été signé le 13 octobre dernier par l'ensemble des Organisation syndicales.

La prime de partage des profits est fixée à un montant de 1200 € brut pour l'équivalent d'un emploi à temps plein.

La Direction du Groupe a demandé aux organisations syndicales de se préparer à discuter de l'acquisition d'une prime de participation aux bénéfices pour l'exercice 2012.

La CFTC est très fière de faire partie d'un groupe où la dimension humaine et le respect des salariés sont au premier plan des préoccupations.

Jean-Claude NEU
Syndicat Saint-Louis

Négociations !

La NAO au CEA

Voici un point concernant la Négociation Annuelle Obligatoire au CEA.

Les salariés du Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternatives (CEA) se sont exprimés au travers des quelque 6 700 signatures de la pétition intersyndicale. Malgré les interventions des représentants du personnel (toutes organisations syndicales confondues) lors du Comité National et du Conseil d'Administration de juin dernier, les tutelles sont restées sourdes aux revendications de revalorisation de la valeur du point CEA.

Malgré la dévalorisation du point CEA depuis 10 ans (plus de 10 %), l'intersyndicale n'a rien obtenu sur la valeur du point pour 2011. Ce qui devait arriver s'est produit cette année : le SMIC a dépassé les plus bas salaires CEA. Cette situation est inacceptable pour les salariés et pour le moins embarrassante pour la Direction.

Une situation inacceptable !

Pour se sortir de cette situation totalement illégale, la Direction a décidé, en juin dernier, la mensualisation du 13ème mois des salariés non cadres : pirouette qui leur permet d'afficher une rémunération mensuelle supérieure au SMIC.

Pour faire avaler cette pilule, la Direction a tenté de nous appâter en proposant d'augmenter de 1 % le 13ème mois à la condition impérative qu'il soit versé mensuellement sous la forme d'une prime dite « prime spéciale non cadre ».

La CFTC a consulté ses sections. Majoritairement, les salariés non cadres ont exprimé leur refus d'abandonner leurs « bouffées d'oxygène » de juin et de décembre.

La CFTC a donc refusé de signer ce projet (comme d'ailleurs l'ensemble des organisations syndicales).

La DRHRS a alors pris les grands moyens : elle a dénoncé l'article 100 de la Convention de Travail attribuant un 13ème mois aux salariés non cadres.

La conséquence de cette dénonciation était soit l'application du Code du Travail, soit la rémunération actuelle payée sur 12 mois. Au pied du mur, nous avons pris la décision, pendant qu'il en était encore temps, de signer cet accord que la Direction a bien voulu remettre sur la table.

Hormis la CFE-CGC et la CGT, les autres organisations syndicales se sont rendues à l'évidence et ont signé, le 14 septembre, l'avenant à la Convention de Travail garantissant ainsi la pérennisation de cette prime.

En contrepartie, la Direction a accepté certaines des revendications de la CFTC :

- L'accord Égalité Professionnelle a été signé avec notamment le reclassement des BAC et BTS administratifs au niveau des BAC et BTS scientifiques et la possibilité pour les temps partiels de cotiser aux régimes de retraites (général et complémentaires) sur la base d'un salaire à temps plein.
- L'avenant Plan Épargne Retraite Collectif (PERCO) a été signé avec la possibilité de monétiser jusqu'à 10 jours épargnés sur le Compte Épargne Temps (au lieu de 5).

De plus, la Direction a signé un « procès-verbal d'étape » dans lequel elle exprime sa volonté de :

- Assouplir les modalités d'utilisation du Compte Épargne Temps (demande récurrente de la CFTC).
- Faire converger la prime spéciale cadre et la prime spéciale non cadre vers une prime unique d'un montant de 9,5 % du salaire de base + ancienneté : augmentation de 1 % pour les salariés cadres. Revendication de la CFTC : porter cette prime unique à 10 % du salaire de base + ancienneté dès le 1er janvier 2012.
- Débloquer les fins de lignes des cadres (E4 et E6) et fins de ligne non cadres (filières courtes).

Toutefois, le 5 décembre dernier, la direction est revenue sur ces deux derniers points :

- La prime spéciale cadre ne sera pas portée à 9 % avant la mi-2012 et à 9,5 % pas avant 2013.
- Elle a affirmé son intention de ne pas débloquer les fins de lignes E4 et E6 des cadres au motif qu'il y a « très peu de salariés bloqués » et que les salaires des salariés concernés « sont conséquents » par rapport aux entreprises extérieures, notamment compte-tenu de la prime individuelle qui atteint souvent 21 % dans ces niveaux. Elle a proposé une prime qui serait versée annuellement à ces salariés en fonction de leur implication dans le travail.

Toutes les organisations syndicales, dont la CFTC, ont rejeté ce système injuste et peu transparent (primes décidées en dehors des commissions de carrière). Elles ont rappelé le nombre important de salariés très ralentis, même s'ils ne sont pas encore bloqués, et sur l'accroissement de ce nombre de salariés dans les années à venir avec l'allongement de l'âge de départ à la retraite.

Après de très longs débats, la Direction a proposé d'allonger le plafond de la ligne E4 de 24 points (le portant de 780 à 804 points) et d'allonger le plafond de la ligne E6 d'un nombre de points correspondant à un avancement en valeur basse, soit 2,5 % (le portant de 986,3 à 1011 points).

Concernant le Compte Epargne Temps (CET), les organisations syndicales (hormis la CGT qui considère le CET comme une remise en cause des 35 heures et des RTT) ont présenté un ensemble de revendications :

- Pas de suspension du contrat de travail pendant les congés sans solde indemnisés.
- Retarder l'âge de décision entre un CET sans solde et un CET retraite.
- Abonder le CET en fin de carrière.
- Autoriser l'utilisation du CET pour compenser un temps partiel.
- Autoriser l'utilisation du CET pour compenser la perte de revenu des salariés en Cessation Anticipée d'activité.
- Permettre la monétisation des jours de CET sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et pas seulement sur le PERCO

Les organisations syndicales ont demandé également à la Direction de prévenir les salariés optant pour un CET retraite qu'ils ne cotiseront pas sur cette période aux caisses de retraite.

Jean-Michel FILIPPI

Chargé de communication du SNEN/CFTC

Renouvellement de l'accord relatif à la mutuelle au CEA

Le Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternatives (CEA) dispose d'une mutuelle (régime de frais de soins de santé complémentaire à la sécurité sociale), dont la gestion a été confiée à la SMAPRI. Ce régime couvre les salariés du CEA de façon obligatoire et ses retraités de façon facultative.

Pour les salariés actifs, il est financé par une participation de ses bénéficiaires (à hauteur de 24,5 %) et par une dotation annuelle du CEA (à hauteur de 75,5 %).

L'accord du 12 décembre 2006, relatif au régime frais de soins de santé complémentaire à la Sécurité Sociale et conclu pour une durée de 5 ans, arrive à échéance le 31 décembre 2011.

Malgré une augmentation des taxes supportées par les mutuelles, une augmentation des dépenses de santé et un désengagement progressif de la Sécurité Sociale sur certains remboursements, le régime de frais de soins de santé du CEA est demeuré globalement à l'équilibre, ce qui a démontré la robustesse du dispositif mis en œuvre par l'accord de 2006.

Sur la base de ce constat, la CFTC et trois autres organisations syndicales ont signé un avenant portant renouvellement de l'accord de 2006, pour une nouvelle durée de 5 ans à compter du 1er janvier 2012, et améliorant les prestations suivantes :

- Orthodontie acceptée par la Sécurité Sociale.
- Traitements chirurgicaux des troubles visuels.
- Entretien des appareils auditifs pris en charge par la Sécurité Sociale.
- Hospitalisation : lit accompagnant enfant.
- Chambre particulière (y compris maternité).

De plus, de nouvelles prestations sont mises en place :

- Prise en charge des implants dentaires.
- Prise en charge des médecines alternatives pour certaines spécialités (chiropractie, acuponcture, ostéopathie, étiopathie).

Ces améliorations impacteront les soins réalisés à partir du 1er janvier 2012.

Certaines de ces nouvelles prestations étaient offertes dans l'une des options. Les prestations des options seront revues en conséquence.

Une amélioration des prestations

La quote-part payée par les salariés en 2012 n'augmente que de 0,78 %, passant de 19,35 € à 19,50 €.

Pour les retraités, elle augmente de 3,16 %, passant de 55,04 € à 56,78 €.

L'augmentation de 3,5 % de la taxe conventionnelle des assurances imposée pour tous les « contrats responsables », dont fait partie notre contrat, ainsi que le coût de 4,3 % des améliorations des prestations proposées, auraient dû entraîner une augmentation de 7,8 % des cotisations.

L'augmentation de la quote-part a été limitée à 0,78 % (3,16 % pour les retraités), en puisant notamment sur le fonds d'excédent de notre section SMAPRI. En effet, la CFTC a souhaité que l'amélioration des prestations ne soit pas répercutée sur le pouvoir d'achat des salariés.

Anne TURLIN

Permanent en charge des Activités Sociales

CONTINENTAL

des centaines d'ex-Conti devant les prud'hommes

C'est du jamais vu ! Du 19 au 21 octobre avait lieu au Conseil des Prud'hommes de Compiègne le procès de 525 ex-salariés de Continental Clairoix qui, par une procédure individuelle, contestent le motif économique de leur licenciement.

« L'expertise montre bien qu'il n'y a pas de cause économique à la fermeture puisqu'en 2008, un an avant, l'entreprise réalisait encore 17 millions d'euros de bénéfice net d'impôts », souligne Antonio DA COSTA, délégué CFTC. Le rendu du jugement est fixé au 25 juin 2012. D'ici là, 160 ex-Conti proches de la CFTC ont été jugés le 24 novembre devant le conseil de prud'hommes de Soissons. « Notre avocate a préféré Soissons au motif que l'ex-DRH de Continental est conseiller prud'homal à Compiègne », explique le délégué CFTC. Tous les salariés demandent des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ceux proches de la CFTC demandent également des dommages et intérêts supplémentaires pour non-respect de l'accord de 2007, qui garantissait la pérennité du site jusqu'en 2012 en contrepartie d'un effort des salariés qui acceptaient des heures supplémentaires rémunérées.

Des licenciements sans cause réelle ni sérieuse...

« La direction nous a trahis, c'est pourquoi, au-delà de l'argent –nous demandons au moins 50 000 € de plus qu'à Compiègne par salarié- nous voulons surtout une sanction exemplaire pour l'employeur, car aujourd'hui, seules 200 personnes ont retrouvé un emploi en CDI et plus de 600 sont toujours sans solution, sans parler des dégâts familiaux, avec des dizaines de divorces en deux ans », ajoute Antonio DA COSTA.

Lors du jugement, le 24 novembre, « la direction de Continental a tout de suite contesté la compétence des Prud'hommes de Soisson, elle préférerait que l'ensemble des dossiers soit jugé à Compiègne où l'ex-DRH est un conseiller prud'homale influent, ce que nous, CFTC, refusons », complète Antonio DA COSTA.

Le tribunal s'est prononcé le 8 décembre dernier sur sa compétence, l'affaire est envoyée en départage par un juge professionnel. Résultat d'ici quelques mois…

PIERRE RUBECK
Syndicat Continental

Sortie du «conflit FLS» au CEA

Les décisions de justice contradictoires et non définitives, résultant des contentieux engagés par 153 salariés des Formations Locales de Sécurité (FLS) de Grenoble, Cadarache et Marcoule sur la qualification des 4 heures 30 de temps de pause et de repos du service 24 x 48, ont créé une incertitude jurisprudentielle qui aurait pu remettre en cause la pérennité de ce régime, ainsi que du dispositif de Cessation anticipée d'activité (CAA) qui lui est associé.

Cinq réunions de négociation ont permis d'aboutir à deux projets d'accords soumis à consultation d'un Comité National extraordinaire le 14 novembre dernier.

Le premier accord sécurise le régime de travail 24 x 48, maintient la rémunération des salariés FLS concernés et ouvre la possibilité d'une sécurisation individuelle des droits à CAA.

Le second accord est relatif au parcours professionnel des salariés FLS.

La CFTC ainsi que trois autres organisations syndicales ont signé ces deux accords, qui sont donc majoritaires, et qui permettent de préserver le régime de travail FLS en 24 x 48, qui correspond aux besoins opérationnels du CEA et recueille l'adhésion d'une large majorité des salariés concernés.

Lors de la réunion du Comité National extraordinaire du 14 novembre dernier, la CFTC a fait la déclaration préalable suivante :

« Cela fait plus de dix ans que les organisations syndicales ont signé les accords permettant d'une part au régime 24 x 48 de continuer à exister et d'autre part d'y associer la Cessation Anticipée d'Activité (CAA).

Ces accords sont appréciés par les salariés FLS en 24 x 48, mais nous ne devons pas oublier les salariés FLS en 2 x 8 qui attendent souvent très longtemps de pouvoir accéder à ce régime de travail et à la CAA. N'oublions pas non plus, tous les salariés heureux d'avoir pu bénéficier de la CAA durant ces dernières années et qui ont quitté le 24 x 48 ou les services FLS.

La majorité des salariés FLS en 24 x 48 sont conscients des avantages que leur procure ce régime que ce soit dans leur vie au quotidien (qualité de logement, facilités pour la garde des enfants, etc…) avec un cadre de vie qu'ils ne pourraient certainement pas avoir dans un autre régime, mais aussi pour leur vie future avec l'acquisition de la CAA. Avantages encore plus précieux depuis que l'âge légal de départ à la retraite a été repoussé de 2 ans.

Le SNEN/CFTC signera cet accord...

Malgré un délai excessivement court entre le texte définitif des accords proposés et ce Comité National, élément qui nous a souvent été remonté, la grande majorité des salariés FLS nous demande de garder le régime 24 x 48 en vigueur, la CAA et de leur garantir la totalité des jours de CAA déjà acquis.

La très grande majorité des salariés qui nous font confiance (que ce soit les salariés FLS mais aussi les autres) sont conscients des difficultés financières de la France, du positionnement actuel du Nucléaire dans la politique française et des enjeux financiers pour le CEA.

La très grande majorité des salariés souhaite que ces accords soient signés.

Le SNEN/CFTC ne trahira pas leur confiance. L'accord demeure dans l'état d'esprit de ce qui a été négocié en 2000 et le SNEN/CFTC reste fidèle à son engagement.

Le SNEN/CFTC signera cet accord. Il espère que les signataires seront majoritaires à défaut de pouvoir faire l'unanimité.

Cependant, malgré l'accord, les salariés les plus modérés s'interrogent sur la précipitation de signature. Ils gardent un soupçon d'inquiétude sur le maintien du régime 24 x 48 en particulier dans les centres où un jugement sera rendu et sur le maintien de l'accord collectif de la CAA. Ce dernier permet concrètement de faciliter le recrutement en service 24 x 48 qui a besoin de renfort à court et moyen terme. Bénéficieront-ils de la CAA ?

L'évolution favorable de la situation dépendra aussi de votre positionnement, Monsieur l'Administrateur Général, que vous ne manquerez pas de nous annoncer au point 3 de cet ordre du jour. »

Jocelyne FERNANDO

Secrétaire Général du SNEN/CFTC

AREVA
préparation à mieux sauter ?

Il y a peu, la presse annonçait un projet de près de 3000 licenciements chez Areva, entreprise nucléaire détenue par l'État à hauteur de 98 %. Une information aussitôt démentie par la Direction et le Ministre de l'Economie, François Baroin.

Qu'en est-il vu par Marcel Otterbein, coordinateur CFTC du groupe Areva, après une rencontre informelle regroupant les représentants salariés élus du Conseil de Surveillance et le Président, Luc Oursel ?

« Ce dernier s'est voulu rassurant dans la mesure où l'État a fait savoir que rien ne serait fait avant les prochaines élections. Outre le résultat des élections présidentielles, qui déterminera le devenir du groupe, il ne faut pas oublier que Bruxelles oblige désormais l'ouverture du marché de l'Énergie. EDF doit donc se fournir pour un minimum ailleurs. Nous devons pourtant répondre aux objectifs de résultats fixés par l'État. »

En attendant, cette année, 1 200 départs de salariés ont été enregistrés : 500 démissions, 500 prises de retraite et 200 départs volontaires ou en ruptures conventionnelles.

« Nous savons que nous sommes en sureffectif, confirme lucidement Marcel Otterbein. La cession de T & D, fournisseur d'installation électrique revendu à Alstom et Siemens, n'a pas été suivie de réduction de personnel dans les fonctions de support de Paris. ».

Le 12 décembre prochain, le président d'Areva présentera sa stratégie lors du Conseil de Surveillance. Afin de respecter les exigeances de l'État, il faut s'attendre à ce que les objectifs soient revus à la baisse jusqu'au mois de mai 2012.

Jocelyne FERNANDO

Secrétaire Général du SNEN/CFTC

Les services juridiques

mis à disposition des militants et adhérents CFTC-CMTE

Pour gagner l'échéance de 2013 et les suivantes, la CFTC se serre les coudes. La fédération CMTE et la confédération ont mis en place des services complémentaires pour venir en soutien aux militants dans leur action syndicale, ainsi qu'à nos adhérents dans la vie de tous les jours.

PIERRE RUBECK
Vice président CFTC-CMTE
06 75 20 65 08

LA PLATE FORME PEP'S ELECTIONS

La loi du 20 août 2008 modifiant les conditions de représentativité syndicale, obtenir de bons résultats aux élections professionnelles devient une nécessité vitale pour la CFTC. C'est la condition pour continuer à bénéficier des moyens actuels et de rester à la table des négociations dans les entreprises, dans les branches et au niveau national.

Or, remporter des élections, ça ne s'invente pas. Cela demande un travail de fond important, la connaissance de la loi et des règles, la mise en place d'une stratégie, la gestion d'une équipe, une maîtrise des outils et des supports de campagne,

tant de missions qui ne sont pas, à la base, celles de nos militants.

Pour les aider à franchir ce cap, la confédération a mis en place une plate-forme d'assistance pour des questions ponctuelles ou le suivi complet du processus électoral bien en amont : la PEP'S (plate-forme élections professionnelles).

Elle est joignable du lundi au vendredi de 08h30 à 18h30, elle est composée de spécialistes expérimentés sur les aspects juridiques, de communication ou d'organisation. Maîtrisez le processus électoral, communiquez efficacement et anticipez les contentieux !

Faites appel à la PEP'S:

01 73 30 43 20
elections@cftc.fr

DES SERVICES GRATUITS POUR TOUS

Le développement est une nécessité !

Là où des équipes CFTC sont présentes, elles remportent des suffrages. Mais faire adhérer n'est pas simple. La CFTC développe donc ses arguments. La MACIF a élaboré étroitement avec la CFTC une protection spécialement conçue pour les adhérents et militants qui s'impliquent dans le mouvement.

Depuis maintenant trois ans déjà, ces services accompagnent l'adhésion. Des services concrets pour protéger la vie syndicale et être accompagné jusque dans sa vie quotidienne, ils sont au nombre de quatre :

- protection juridique vie professionnelle,
- information juridique vie privée,
- solidarité vie syndicale,
- promotions chez Belambra Vacances

Tous ces services sont accessibles simplement en devenant et en restant adhérent. Certains demandent une ancienneté minimale, d'autres sont activables immédiatement. Adhérer à la CFTC devient donc encore plus rassurant !

Vos contacts MACIF :

02 51 86 61 09
assurancemacif@cftc.fr

VOS SERVICES CMTE

Votre Fédération vous soutient dans vos questions quotidiennes concernant la vie syndicale et les nombreuses conventions collectives qui composent notre Fédération.

C'est pourquoi nous tenons à votre disposition quatre correspondants juridiques de secteur :

- François DOSSIER pour la Chimie
- Serge BOULINGUEZ pour les Mines
- Dominique HERNANDEZ pour le Textile
- Henri RICHARD pour l'Energie

Ils sont joignables au :

01 57 42 42 15
secretariat@cftc-cmte.fr

De plus la Fédération a négocié un tarif préférentiel auprès d'un cabinet d'avocats.

Ce cabinet peut intervenir sur tous les dossiers, il peut tout à la fois défendre une personne ou une structure CFTC à jour de cotisations fédérales.

Ce tarif préférentiel vous sera communiqué lors de votre premier contact, il est à la charge de l'interpellant.

Cabinet MEYER-NOUZHA :

03 88 21 81 25
cnouzha@gmail.com

Le billet d'humeur

Le Temps

Lorsque le temps se conjugue au passé, il nous déroule le film d'une année 2011 chaotique, improbable, bondissante, meurtrière. Le mauvais temps et la nature sont implacables.

L'année s'ouvrait sur la catastrophe japonaise. Tragédie où l'homme est balayé et détruit par les éléments. Hiroshima reste le marqueur de la bombe, Fukushima sera celui du nucléaire civil.

La fin de l'hiver nous amenait un vent de liberté au travers d'un « Printemps arabe », les mots espoir et liberté revenaient enfin sur le devant de la scène.

Pour notre mouvement aussi un vent de renouveau soufflait lors de notre Congrès de la Rochelle. A peine le beau temps des vacances terminé le temps des vaches maigres était annoncé. Crise économique, crise européenne, triple A, rigueur, austérité. Alors, nos décideurs ont tranché : « il est grand temps de vous serrer la ceinture ».

Crise...
Rigueur...
Austérité...

L'année 2011 nous a imposé son rythme, ses joies, ses tragédies.

Jacques Brel chantait « la valse à mille temps », souhaitons pour 2012 pouvoir conjuguer un peu plus sereinement les différents temps. Ceux du travail comme ceux de vie.

Alors, quel sera le temps de l'année 2012 ?

Nous devrions peut-être nous inspirer de ce que disait Antoine de Saint-Exupéry : « Pour ce qui est de l'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir mais de le rendre possible »

Je vous souhaite à toutes et à tous
une Bonne et Heureuse Année 2012

Olivier PAULET
Secrétaire Général

Des chiffres...

Revalorisation des pensions minières à compter du 1er novembre 2011

L'article 81 du décret n° 2011-1034 du 30 août 2011 relatif au régime spécial de sécurité sociale dans les mines, prévoit à compter du 1er novembre 2011, la revalorisation progressive des pensions minières de vieillesse, et de réversion d'au moins 120 trimestres, en fonction de la date d'effet des droits à retraite :

3 % pour les avantages ayant pris effet avant le 1er janvier 1987
2,5 % pour les avantages ayant pris effet au cours de l'année 1987
2 % pour les avantages ayant pris effet au cours de l'année 1988
1,5 % pour les avantages ayant pris effet au cours de l'année 1989
1 % pour les avantages ayant pris effet au cours de l'année 1990
0,5 % pour les avantages ayant pris effet au cours de l'année 1991

Les sommes versées en décembre seront revalorisées automatiquement sans intervention de votre part.

Une majoration supplémentaire sera appliquée aux mêmes avantages selon les modalités suivantes :

Date de revalorisation	Année de prise d'effet des droits	Taux de revalorisation
Au 1er avril 2012	Avant le 1er janvier 1993	0,5 %
Au 1er avril 2013	Avant le 1er janvier 1994	0,5 %
Au 1er avril 2014	Avant le 1er janvier 1995	0,5 %
Au 1er avril 2015	Avant le 1er janvier 1995	0,5 %

Ces revalorisations successives s'ajouteront aux revalorisations annuelles appliquées à l'ensemble des retraites.

Les conséquences de la crise

Les négociations salariales se déroulent en ce moment et illustrent bien le prix que les salariés vont devoir payer à cette crise. Gel des salaires, licenciements : le cortège de l'austérité est en marche.

Le gouvernement en place a décidé d'alourdir encore la charge des français en taxant la santé au travers des mutuelles complémentaires. Voulant réduire le déficit de la sécurité sociale, l'état de façon régulière, pratique des déremboursements de prestations de santé ou de médicaments. Dans le même temps, elle impose une taxation qui pour 2012 sera de 13% pour les mutuelles.

L'accès aux soins est aujourd'hui plus taxé que la restauration. Cherchez l'erreur !

Quelques chiffres pour comprendre les donnes de cet impôt déguisé mais aussi sur le reste à charge qui augmente chaque année de manière exponentielle.

Eléments de contexte

PLFSS* 2011 : de nouveaux déremboursements à hauteur de 340 millions

- passage de 35 à 30 % du remboursement des médicaments vignette bleue
- relèvement de 91 à 120 € du seuil de prise en charge des actes coûteux avec participation plafonnée à 18 € diminution de 65 à 60 % du niveau de prise en charge des dispositifs médicaux (pansements, compresses, lunettes ...)
- ALD (HTA isolée exclue, transports plus systématiquement remboursés, forfait bandelettes pour le diabète)

PLFSS 2011 : une nouvelle taxe sur les garanties pour un montant de 1,1 milliard

- suppression de l'exonération de la taxe sur les conventions d'assurance (TCA) des contrats solidaires et responsables
- instauration d'un taux « réduit » de 3,5 % sur les cotisations
  - 1,1 milliard pour l'ensemble des complémentaires

Situation actuelle

Consommation de soins et de biens médicaux :

en 2008, 170,5 milliards d'euros (8,7 % du PIB)

en 2009, 175,7 milliards d'euros (9,2 % du PIB)

Financement 2009 de la consommation des soins et biens médicaux :

assuré par les régimes obligatoires à 75,5 %

- 75,5 % Assurance maladie obligatoire
- 13,8 % Assurance complémentaire (yc CMU-C)
- 9,4 % Ménages
- 1,3 % État, (MU de base, collectivités locales)

Importance du reste à la charge des ménages et des organismes complémentaires en 2009

(après remboursement par l'assurance maladie)

40,7 milliards d'euros

24,3 milliards (59,7 %) pris en charge par une complémentaire

16,4 milliards (40,3 %) directement à la charge des ménages

Evolution de l'effort annuel demandé aux ménages 2004-2009 et 2011 (en milliard)

Reste à charge	4,4
Augmentation des cotisations	6,3
Contribution CMU-C à 5.9%	1,8
TCA à 3.5% (en 2011)	1,1
TOTAL	**13,6**

Reste à charge « direct » pour les ménages (en millions d'euros)

	1996	2009	%
Soins hospitaliers	1 667	2 313	+38,7
Médecins	586	2 231	+280,7
Soins dentaires	1 762	2 475	+40,5
Médicaments	3 036	6 033	+98,7
Autres produits	1 779	1954	+9,8

Evolution

Et pour 2012 ?

- Passage de 3,5 à 7 % de la TSCA** Prévue dés le 1er Octobre 2011 !!!
- On estime déjà que:

  - environ 8 % des français n'ont pas de mutuelle,

  - environ 9 millions de personnes renoncent à se soigner (+ 20% en 4 ans) ou reportent des soins.

* : Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale
** : Taxe Sur les Conventions d'Assurance

1 trimestre de plus pour la génération 1955

Pour obtenir une pension à taux plein, les assurés nés en 1955 devront justifier d'une durée d'Assurance de 166 trimestres (soit 41,5 ans).

Actuellement, pour obtenir une pension entière, 163 trimestres d'assurance sont requis pour les assurés nés en 1951, 164 trimestres pour ceux nés en 1952 et 165 trimestres pour ceux nés en 1953 et 1954.

Pour les générations nées à compter de 1955, la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein sera fixée par génération, chaque année, par décret adopté par le gouvernement, après avis technique du Conseil d'Orientation des Retraites (COR). La publication de ce texte devra intervenir au plus tard le 31 décembre de l'année.

Dans sa séance du 6 juillet, le COR a rendu son premier avis : pour la génération 1955, la durée d'assurance doit être augmentée d'un trimestre par rapport à celle requise pour les générations 1953 et 1954. En conséquence, les assurés nés en 1955 devront justifier d'une durée d'assurance de 166 trimestres (soit 41,5 ans) s'ils souhaitent obtenir une retraite à taux plein.

Un décret sera publié en ce sens avant le 31 décembre 2011.

Rappelons que cet allongement de la durée d'assurance se conjugue avec le relèvement de l'âge légal de la retraite. La génération 1955 (qui aura 60 ans en 2015) ne pourra faire valoir ses droits à la retraite qu'à l'âge de 61 ans et 8 mois ; plus précisément, les assurés nés en 1955 ne pourront envisager de partir au plus tôt à la retraite qu'entre le 1er septembre 2016 et le 1er septembre 2017.

Le POUR ou CONTRE

L'avis des nôtres

Êtes-vous pour ou contre la sortie du nucléaire ?

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°54».

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro.

Les résultats de la question du n°53 : « Êtes-vous pour ou contre l'augmentation de la part variable dans les salaires ».

NON : 90 % OUI : 10 %

Ludovic M. :

Je suis contre, car les parts variables peuvent ne plus être payées sur décision de la direction, alors que le salaire fixe reste acquis.

Pierre R. :

Je suis contre, dans la mesure où un ménage ne peut se baser que sur une rentrée fixe pour gérer son budget. La part variable est par définition aléatoire et peut varier d'un mois à l'autre. Elle ne remplacera d'aucune manière une augmentation du salaire fixe.

Sylvie P. :

Je suis totalement contre. «Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras». Mieux vaut une augmentation du salaire fixe.

Le coup de fil à un AMI

Samuel OESCH, militant CFTC à la Cokerie de Carling, s'est prêté de bonne grâce au « coup de fil à un ami ».

Samuel apprécie notre journal « La Comète » qui est bien illustré et clair.

Il le lit avec beaucoup de plaisir et d'attention et ne peut qu'encourager tout le monde à en faire de même.

Pour lui, La Comète conjugue richesse et variété et représente un lien essentiel au sein du mouvement, de la Fédération à l'adhérent.

Il rend hommage à ceux qui prennent le temps de nous éclairer sur un sujet ou un autre, ainsi qu'à ceux qui nous font vivre l'évolution de notre syndicat dans de l'entreprise.

Il considère que les dossiers sont bien structurés et clairs ainsi que les informations sur les négociations et les conflits, qui prouvent la vivacité et la combativité de la CFTC et de ses militants.

Merci aux uns et aux autres.

Il profite également de ce moment de libre expression pour souhaiter à tous nos lecteurs une très bonne année 2012 et de suivre l'exemple de tous nos anciens pour faire vivre la CFTC et les convictions qui sont les siennes.

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.

Cette ligne politique énergétique engagera notre pays pour les 30 prochaines années. Il appartient de mesurer celle-ci au travers de :

Quelle politique industrielle pour la France ?

Quelle indépendance énergétique pour la France ?

Quelle maîtrise en matière de sécurité ?

Quelles directives concernant les économies d'énergie ?

Quel budget pour l'étude et la recherche afin de développer un mix énergétique et quel mix énergétique ?

Voici le verbatim des réponses déjà parvenues.

A suivre...

« La filière nucléaire représente 100 000 emplois directs sur le territoire et autant d'emplois indirects liés au tissu industriel (…). Il est également nécessaire de développer, en parallèle, les énergies renouvelables et de poursuivre le cap clair et ambitieux du Grenelle de l'environnement : atteindre 23 % de la consommation finale d'énergie en énergies renouvelables en 2020 (…). En conclusion, je soutiens, bien évidemment, les choix stratégiques de notre pays en matière de politique énergétique et je considère qu'il serait irresponsable de les remettre en cause, et économiquement dangereux. Cela signifierait la fin de notre indépendance énergétique ».

Jean-Claude GAUDIN
Président du groupe UMP du Sénat

« Je ne me prononce pas entre les différentes formes d'énergie que l'humanité peut utiliser dans l'avenir. Je suis consciente de la menace que représentent les centrales nucléaires dans le cadre de l'économie capitaliste, mais je suis surtout consciente de la menace que représentent tous les secteurs industriels et l'ensemble de l'économie sous gestion capitaliste. Mal maîtrisées, les formes d'énergie peuvent toutes représenter une menace à des degrés divers. L'économie basée sur la recherche du profit maximum a trouvé le moyen de tuer, même avec des vaches rendues «folles», parce que nourries en dépit du bon sens. Et l'industrie chimique a fait plus de morts à Bhopal ou à Seveso que les centrales nucléaires ».

Nathalie ARTHAUD
Porte-parole de Lutte Ouvrière
et candidate à l'élection présidentielle

« Dans le cadre des Etats Généraux de l'Industrie, le Conseil de Politique Nucléaire du 21 février 2011 avait demandé au Ministre chargé de l'Energie d'installer un comité stratégique de l'énergie nucléaire, réunissant l'ensemble des acteurs de la filière. Ainsi, M. Eric Besson a installé, en présence d'EDF, ce comité le 25 juillet dernier lors d'un déplacement sur le site d'Areva de Chalon / Saint-Marcel, en Bourgogne. Je souhaite que les questions que vous posez puissent être examinées par ce comité et j'ai par conséquent demandé à M. Eric BESSON de vous répondre plus en détail ».

François FILLON
Premier Ministre

Sortie du nucléaire : « un million d'emplois mis en péril » !

Henri PROGLIO
PDG d'EDF

2011, l'Année du Handicap

L'année 2011 avait été décrétée année du handicap. En ce mois de décembre, on peut raisonnablement se poser la question de savoir à quoi cela a servi.

Les travailleurs en situation de handicap subissent toujours au quotidien, tracasseries et difficultés.

Que ce soit en termes d'accès, bien que des efforts aient été faits, les personnes à mobilité réduite sont toujours victimes des transports et de locaux professionnels peu adaptés.

Que ce soit en termes de reconnaissance professionnelle, une personne en situation de handicap a énormément de mal à évoluer au sein de son entreprise.

Que ce soit tout simplement en termes d'embauche, il suffit de voir le tableau en page 19 pour se rendre compte que globalement les entreprises préfèrent payer la contribution à l'AGEFIPH plutôt que de remplir leurs obligations légales.

La Fédération CFTC-CMTE, au travers de son action dans les Comités d'Entreprise, dans les CEE, dans les CHSCT a toujours combattu pour que les travailleurs en situation de handicap puissent vivre et travailler dignement. Aujourd'hui, ce combat est sans doute facilité dans les grands groupes. La mise en place d'accords sur le handicap (page 22), la RSE permettent aujourd'hui un suivi et une vision sur ces salariés.

Bien entendu, le CFTC-CMTE ne souhaite pas se limiter dans son action aux seuls salariés.

La problématique se pose quand un conjoint, un enfant ou un membre de sa famille se retrouve en situation de handicap. Il y a un vrai travail à faire pour qu'ils puissent bénéficier d'aide et de soutien, notamment en simplifiant les démarches.

La multiplicité des organismes et des interlocuteurs complexifie énormément les démarches.

L'année 2011 se termine, 2012 commencera pour beaucoup d'entre nous avec les mêmes problèmes.

Le premier élément pour aborder le sujet des personnes en situation de handicap, c'est d'abord et avant tout de faire évoluer les mentalités. Les regards sont blessants, les a priori ou pire encore.

Aujourd'hui comme hier, la CFTC-CMTE défend la famille et la dignité de la personne.

Francis OROSCO

Président fédéral

Je profite de l'occasion qui m'est donnée pour vous souhaiter une très Bonne Année 2012.

Que celle-ci vous apporte, ainsi qu'à vos proches, tout particulièrement la santé, mais aussi, pour tous ceux qui sont touchés par les accidents de la vie, le courage d'avancer et de garder l'espérance.

Vision du Handicap dans différentes entreprises

Les entreprises cherchent à remplir leur obligation d'emploi de personnes handicapées. Mais de nombreux obstacles leur barrent la route.

A quelques jours du lancement de la 14ème édition de la Semaine nationale pour l'emploi des personnes handicapées, un constat s'impose : les entreprises peinent à atteindre le quota de 6 % d'emploi de personnes en situation de handicap imposé par la loi de février 2005. Et ce malgré leur bonne volonté. Car, au-delà de la peur du gendarme et des sanctions financières qu'ils encourent, les employeurs font de nombreux efforts pour répondre à leur nouvelle obligation.

Ils créent à tour de bras des missions handicap, signent des accords, multiplient les opérations de recrutement, développent le recours au milieu protégé... mais les chiffres restent faibles. D'après l'Agefiph, seules 54 % des entreprises parviennent à atteindre l'objectif de 6 %, et 22% affichent un quota égal à zéro. En cause, une multitude de freins et de difficultés, souvent liés à des problèmes de fond.

Intervenir en amont dans le système scolaire

L'insuffisance de formation des personnes handicapées est souvent évoquée par les entreprises comme le principal frein à leur embauche. «Il y a un décalage entre les besoins des entreprises et le niveau de compétences des travailleurs handicapés», note Patrick BLUM, consultant pour le cabinet Accordia et auteur du guide «Personnes handicapées». «Recruter sans discriminer», publié par l'association « A compétence égale ».

Résultat, avec seulement 4 % d'handicapés diplômés des grandes écoles, les entreprises doivent innover pour trouver des candidats qualifiés. «Nous misons sur l'alternance pour former des personnes en situation de handicap à nos métiers. C'est un des leviers pour accroître leur niveau de qualification», explique Laurence MIALARET, responsable de la mission handicap d'Areva. De nombreuses entreprises, comme Capgemini et sa filiale Sogeti, ou encore Alcatel Lucent, ont signé des partenariats avec des écoles pour accompagner les jeunes dans la préparation d'un diplôme de bac+ 2 à bac+ 4.

Accord Handicap : peut mieux faire

Les entreprises qui mettent en place un accord handicap échappent au paiement de la contribution financière versée à l'Agefiph, même si elles n'atteignent pas le quota de 6 % de salariés handicapés. Conclure un tel accord est d'autant plus tentant que le contenu des textes, même s'ils sont négociés avec les syndicats et soumis à un agrément de la direction départementale du travail, est très variable. «Il n'y a pas d'obligation. Les entreprises mettent un peu ce qu'elles veulent dans ces accords. Résultat, certains sont médiocres. J'ai ainsi vu passer un accord dans lequel une entreprise de 2000 salariés ne s'engageait à recruter que deux personnes par an», dénonce Arnaud DE BROCA, secrétaire général de la Fnath, association des accidentés de la vie. Cet écueil est en partie dû au manque de contrôle et de suivi des procédures. «Les directions du travail ne sont pas toutes aussi exigeantes à l'égard des accords qui leur sont soumis», poursuit Arnaud DE BROCA.

Dans le milieu bancaire, une dizaine d'établissements (BNP Paribas, HSBC, Fortis, Société Générale...) ont lancé le programme HandiFormaBanques pour permettre à des candidats handicapés de suivre une formation d'un an, en contrat de professionnalisation, pour devenir téléconseiller ou chargé d'accueil. D'autres entreprises, comme L'Oréal, vont encore plus loin et n'hésitent pas à aller prêcher la bonne parole dans des lycées. «Il faut intervenir le plus en amont possible dans le système scolaire pour casser le plafond de verre et sensibiliser les élèves au fait qu'ils peuvent eux aussi faire des études», insiste Emmanuelle LIÈVREMONT, Directrice de la diversité du groupe. Car l'insuffisance de formation des personnes handicapées vient de loin. «Tant que l'Education nationale n'aura pas réglé l'accès des enfants handicapés à l'école, le problème restera entier», observe Eric BLANCHET, Directeur général de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (Adapt).

L'accessibilité avance à pas comptés

Escaliers roulants, ascenseurs en panne, portes étroites, couloirs à n'en plus finir... les personnes en situation de handicap sont soumises au quotidien à une multitude d'obstacles. Notamment pour se rendre sur leur lieu de travail. «Nous étions sur le point de recruter une candidate malvoyante, mais elle a finalement décliné notre offre, car le trajet de la station de métro jusqu'à nos locaux était trop dangereux», explique la responsable du recrutement d'un loueur automobile. Même si la loi de 2005 impose de rendre obligatoire l'accessibilité des personnes handicapées aux transports, à la voirie, aux bâtiments et aux espaces publics d'ici à 2015, de gros efforts restent à faire. Du coup, les entreprises agissent au cas par cas. Assystem, spécialisée dans l'ingénierie, a mis en place un système de navettes collectives pour plusieurs de ses collaborateurs handicapés, et Orange n'hésite pas à prendre en charge les frais de taxi de certains de ses salariés.

Chez L'Oréal, un plan d'accessibilité des locaux a été élaboré sur la base d'un référentiel construit avec l'Observatoire national de l'aménagement durable accessible (Onada). D'ici à 2014, tous les locaux seront accessibles aux handicapés.

Certains salariés ont peur d'être stigmatisés

Défiance, appréhension, stigmatisation... Les a priori ont la vie dure dans les entreprises, notamment du côté des salariés valides. D'après un sondage Adia-Ifop réalisé en 2009, 55 % d'entre eux considèrent que les personnes en situation de handicap ont du mal à accomplir leur travail (cadences, absences...). Pour démystifier le sujet, les entreprises multiplient les opérations d'information: affiches, pièces de théâtre, jeux, expositions, ateliers en langue des signes... sont devenus monnaie courante pour changer le regard des salariés et des managers. «Nous avons formé 70 managers relais à la problématique du handicap. A l'issue de leur session, ils reçoivent un logiciel d'information baptisé Handy learning, qu'ils sont chargés de diffuser auprès des collaborateurs», déclare Alain MASSON, responsable de la mission handicap chez Sodexo.

Toutes ces actions servent à dédramatiser le sujet, mais aussi à encourager les salariés handicapés à se manifester auprès de leur direction pour se faire reconnaître en qualité de travailleur handicapé. Car, là aussi, les préjugés persistent. «Certains salariés ont peur d'être stigmatisés. Ils craignent pour leur évolution professionnelle ou, pire, pour leur emploi», observe Vincent POIREL, responsable de l'égalité des chances chez Michael Page International.

Les entreprises ont donc là aussi un gros travail de sensibilisation à mettre en place. Car, comme l'explique Emmanuelle LIÈVREMONT, de L'Oréal, le jeu en vaut la chandelle. «A force d'évoquer positivement le sujet et de créer un climat de confiance, de nombreux collaborateurs ont fait spontanément la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé. C'est un des leviers importants de notre politique globale, qui contribue fortement à faire évoluer le taux d'emploi direct depuis quelques années.

C'est aussi un message adressé au management, que l'on souhaite avant tout valoriser les compétences et qu'il y a un vrai lien, crédible, entre le handicap et les compétences ainsi que la réussite d'une entreprise. C'est-à-dire que ce n'est pas antinomique.

Les discours invitant à considérer davantage les compétences que l'identité de la personne handicapée, s'inscrivent dans cette même tentative de suspension des inférences. Ils visent à objectiver l'évaluation des aptitudes des personnes handicapées, en reléguant au second plan l'appartenance identitaire à la catégorie des personnes handicapées.

« Le cœur du sujet sur le handicap c'est de reconnaître qu'il y a quelque chose d'objectif, c'est le talent. »

« Ce qui compte après ce n'est pas que la personne soit handicapée ou pas handicapée, on s'en fiche un peu, c'est qu'elle ait les bonnes compétences. »

Législation

Embaucher un salarié handicapé ? Plutôt payer ! Depuis 1987, les entreprises de plus de vingt salariés ont le choix entre verser une contribution à l'Agefiph (L'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) ou compter parmi leurs employés 6 % de travailleurs handicapés. Face à cette alternative, la moitié des entreprises préfère payer une contribution.

D'après la loi N°87-157 du 10 juillet 1987, les établissements de plus de vingt salariés doivent embaucher des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'assiette d'assujettissement (le nombre de salariés équivalent temps complet). Pour s'acquitter de leur obligation d'emploi, les entreprises peuvent également verser une contribution proportionnelle à leurs effectifs et par unité manquante.

Contribution par unité manquante selon les effectifs
(source Agefiph)

Effectifs	Taux	Smic horaire (juillet 2002)	Coût par unité
20-199 salariés	300	6,83 €	2 049 €
200-749 salariés	400	6,83 €	2 732 €
750 salariés et plus	500	6,83 €	3 415 €

Par exemple, pour un effectif de 500 personnes à temps complet, l'entreprise devrait compter 30 unités, sachant qu'un salarié reconnu travailleur handicapé peut valoir plusieurs unités. Si elle n'en emploie aucun, elle devra payer 81 960 € (2 732 x 30). La contribution sert notamment à financer le réseau public Cap Emploi spécialisé dans le placement des personnes handicapées.

Quelques témoignages...

Expérience à la RATP, par Ahmed

Je suis travailleur handicapé, j'ai postulé à la RATP en 1997, suite à un reclassement professionnel. J'avais suivi une formation de dix-sept mois, conseillée et payée par la caisse primaire d'assurance maladie de Paris. J'ai été convoqué par la médecine de travail de la RATP, mais j'ai dû essuyer un refus. «Tes collègues ne te feront pas de cadeaux», m'a-t-on simplement expliqué. Et la porte s'est refermée. Définitivement.

Trois concours pour rien, par François-Xavier

Fonctionnaire de catégorie B (bien que détenteur d'une maîtrise d'histoire), j'ai réussi trois concours de catégorie A (attaché de la Ville de Paris, attaché d'administration scolaire et universitaire et attaché territorial). Dans les deux premiers cas, je n'ai pas été titularisé à l'issue du stage d'une année. Dans le troisième cas, j'ai épuisé les trois ans de présence autorisés sur la liste d'aptitude.

Je suis handicapé physique reconnu (cat. B, 60 %). Je souffre d'un manque de mobilité du bras gauche (et de plaques métalliques dans le cou) et j'ai survécu à un cancer (lymphome de Hodgkin, rémission en 1991).

J'ai le minimum réglementaire de primes (c'est un système à la tête du client) et n'ai jamais eu aucune promotion dans le ministère depuis mon entrée en 1996.

Travailleur handicapé licencié, par Olivier

Mon histoire ressemble malheureusement à beaucoup d'autres.

J'ai fait beaucoup de métiers différents, mais malheureusement j'ai rencontré des difficultés physiques qui m'ont rendu inapte à mon dernier travail. Après un long arrêt et de longues recherches infructueuses, j'ai dû me reconvertir. J'ai été pris en stage comme chauffeur par mon agglomération, puis j'ai été embauché. Me voilà aujourd'hui licencié, sans raison apparente, après onze mois de bons et loyaux services. L'entreprise a-t'elle bien touché la prime à l'embauche pour mon handicap.

Je ne décolère pas. Aujourd'hui, j ai 42 ans. Je faisais mon travail correctement. Que doit-on penser de tout cela ? Mon chef d'exploitation et mon directeur ont eu pour seule et unique réponse : «Faites ce que vous voulez». Je ne suis plus seulement un homme handicapé, je suis devenu un homme désabusé.

Qu'est-ce que ça doit être pour un handicap important ! par M. S.

J'ai un petit problème sur le membre supérieur droit à la suite d'un accident, peu important mais limitant mon activité professionnelle.

J'avais un poste aménagé depuis plus d'un an et demi, et ma direction vient de profiter de ce léger handicap pour me mettre sur un poste administratif, moins bien payé, et dont personne ne veut, sous prétexte de réévaluation de mon poste aménagé.

Voici le témoignage d'un militant qui pour la CFTC-CMTE a suivi le dossier handicap à EDF GDF.

Que dire du bilan en 2011 des actions engagées envers les personnes en situation de handicap ?

Sur ce point, mon avis est très partagé entre une légère satisfaction et un grand désarroi.

En effet, comment, alors que les premières lois remontent à un quart de siècle, se satisfaire des avancées dans ce dossier ? Certes, aujourd'hui les actions menées et les accords d'entreprises négociés et signés par la CFTC ont apporté des progrès tant sur les niveaux d'embauches que sur les conditions de travail, pour autant pouvons-nous nous satisfaire de cette situation ?

Comment nous satisfaire du fait qu'il ait fallu attendre 30 ans pour que l'on parle d'obligation de mise aux normes d'accessibilité, alors que cette obligation aurait dû être le préalable à toute obligation d'embauche dans les entreprises ? Encore faut-il que cette obligation de résultat pour 2015 soit respectée.

Il faut ajouter à cela, l'attitude des organisations syndicales qui ne peuvent être exonérées de ce bilan mitigé. En effet, sur ce dossier, durant des années non seulement il n'y a pas eu de stratégie partagée, mais plus grave il y a eu 3 écoles :

- L'école des organisations syndicales, qui se refusaient de signer tout accord avec les employeurs. (Je parle de la CGT et de la CGT/FO),
- L'école du syndicalisme de façade, souvent soutenu par la direction, je parle de la CFDT qui a exigé des employeurs des accords quantitatifs alors que les conditions d'accès et d'aménagement n'étaient pas remplies, alors que les politiques d'embauches n'étaient pas en adéquation et surtout qu'aucun travail sur le personnel en place n'était engagé pour que ces accords soient porteurs.
- L'école de la CFTC qui a défendu et cherché, et ce durant des années et dans un grand nombre d'accords, à privilégier des accords qualitatifs qui ne furent malheureusement pas partagés par les directions, car trop coûteux.

Aujourd'hui, le bilan est sans appel, car si ce type d'actions qualitatives apparaît depuis peu dans les nouveaux accords, il en va d'années perdues dans ce domaine, alors que nos entreprises ont su investir dans l'image externe comme par exemple dans le sport pour ce qui est d'EDF.

Pour autant, la CFTC n'a pas été non plus très conquérante sur ce dossier. Il est vrai que ce dossier qui n'est pas porteur en terme de développement, n'a pas suscité beaucoup de vocations et donc d'engagement. Je dirais même que j'ai quelques craintes avec la loi sur la représentativité. Je suis même convaincu qu'elle risque d'amplifier ce désintéressement des partenaires sociaux, non pas sur les accords, mais beaucoup plus grave dans les groupes de suivis et surtout sur l'accompagnement et la défense de ces salariés.

Où se trouvent les responsabilités sur ce dossier ?

Il y a sans aucun doute une responsabilité du législateur qui a imposé aux entreprises une obligation d'embauche, alors même qu'aucune disposition ou obligation n'était prise envers les services publics en termes d'accessibilités dans les écoles, transports, logements etc.… et surtout sans aucune obligation ou réglementation sur le bâti neuf.

Il y a aussi une responsabilité des entreprises qui, dès les premières années, afin de ne pas supporter les coûts inhérents à l'adaptation des locaux, ont cherché à justifier le non respect des accords signés en s'appuyant sur l'absence de corrélation entre l'offre et la demande. Une offre définie par les politiques de recrutement (obligation de diplôme, redéploiement, baisse des effectifs) et une demande de travailleurs handicapés infructueuse car, pas de personnes formées à nos métiers. Une responsabilité d'entreprises qui, par la fermeture des écoles de métier ou encore l'absence de convention avec l'éducation nationale, n'ont en rien participé à la formation des jeunes en situation de handicap (l'investissement sur des jeunes dès 1987 aurait aujourd'hui, au delà d'être reconnues comme des entreprises socialement responsables, permis de créer un réservoir de jeunes formés à nos métiers).

Plus grave, ce discours sur la difficulté à trouver des travailleurs aptes à occuper des emplois en milieu ordinaire, démontre l'autre grande question, celle du maintien dans l'emploi, car il ne faut pas perdre de vue qu'un grand nombre de personnes en situation de handicap sont des accidentés de la vie (accidents, accidents du travail, maladie ou encore maladie professionnelle…). Oui, ce constat démontre l'incohérence des motifs trop souvent avancés quant à l'impossibilité de satisfaire à l'obligation d'embauche. Autre exemple de ce manque de volonté : comment expliquer que dès les premiers accords, les entreprises ont toujours refusé de satisfaire à la demande de la CFTC, en précisant si le poste est accessible aux personnes en situation de handicap par l'ajout d'un pictogramme. Il est vrai qu'en répondant à une telle demande, les entreprises s'exposaient à montrer leur faible capacité à embaucher et à faciliter un parcours professionnel à ces personnes.

Que reste-t-il à faire sur ce dossier ?

Il y a au moins quatre champs d'action.

- La réforme de l'immobilier (vente diagnostic).
- Avoir une véritable politique de reconversion.
- Négocier des dispositions pour les personnes atteintes de maladies rares et/ou orphelines, ou encore d'handicap invisible.
- Traiter la situation des aidants familiaux.

Concernant la réforme de l'immobilier, comment peut-on admettre que pour toutes transactions immobilières il y a obligation de faire des diagnostics (énergétique, amiante etc…), et que rien ne soit prévu sur le niveau d'accessibilité ?

Concernant la politique de reconversion professionnelle suite à une incapacité, quand-allons nous engager une véritable réforme de la médecine, afin que le médecin conseil ait une obligation d'informer la médecine du travail pour que soit mis en place systématiquement et dans des délais suffisamment en amont, des visites de pré reprise qui permettent d'anticiper le retour du salarié, soit dans son poste éventuellement aménagé, soit sur un autre poste après une période de formation. Nous ne pouvons continuer à accepter que des salariés soient jetés de leur entreprise après un accident ou une maladie de la vie ou professionnelle.

Concernant les personnes atteintes de maladies rares et/ou orphelines ou encore d'handicap invisible, elles vivent trop souvent leur souffrance doublement. En effet, trop souvent en plus de la souffrance physique, elles doivent gérer une souffrance morale. Cette souffrance du regard des autres, de l'incompréhension d'absences trop fréquentes, du comportement au travail etc… Il doit y avoir la mise en place d'une véritable cellule d'écoute, d'intégration et d'information du personnel.

Concernant la situation des aidants familiaux, si les entreprises travaillent à l'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire, rien n'est fait pour les personnes qui ont à charge une personne handicapée ou gravement malade.

Elles n'ont le choix qu'entre abandonner leur activité avec tous les risques financiers associés ou continuer leur activité professionnelle (pour ces mêmes raisons financières) et ainsi culpabiliser en ayant le sentiment d'abandonner le membre de sa famille qui a besoin de cette aide.

Sur ces quatre champs d'actions, la CFTC travaille au niveau confédéral et a déjà fait des propositions concrètes. Notre action n'est pas terminée.

La CFTC doit porter ces dossiers. Il serait irresponsable de traiter l'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail sans résoudre les problèmes d'accessibilité, sans travailler sur la reconversion professionnelle des accidentés de la vie, sans sensibiliser les lignes hiérarchiques sur la situation des personnes porteuses de handicap invisible ou atteintes de maladies rares et /ou orphelines et enfin sans mettre en place des dispositifs de temps de travail adaptés et choisis pour les aidants familiaux.

Jean-Pierre SAMUROT

Accord 2009-2012 pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées d'EDF SA

Selon Pierre GADONNEIX (Président d'EDF à l'époque de la signature), l'accord signé en 2009 est ambitieux. Cet accord fixe six priorités pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées :

1. L'accès à l'emploi
2. L'intégration dans la durée et le maintien dans l'emploi
3. L'aide aux salariés en situation de handicap
4. L'évolution des mentalités
5. Le soutien de l'emploi au sein du secteur protégé
6. La mise à disposition des compétences de la R&D.

Le Comité pluridisciplinaire de suivi de l'accord se réunit trois fois par an, pour faire des points d'étapes, des suivis d'indicateurs, les bilans annuels. Les représentants de la CFTC sont attentifs non seulement au nombre de recrutements, mais également aux conditions de maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière des travailleurs handicapés.

Sur le terrain, les militants CFTC alertent les directions, par l'intermédiaire des correspondants handicap, sur les situations d'agents handicapés qui rencontrent des difficultés dans l'exercice de leur activité professionnelle. Les militants CFTC veillent au respect de l'esprit de l'accord en essayant tous les jours de faire évoluer les mentalités, notamment pour éviter les discriminations dont les travailleurs handicapés peuvent faire l'objet. Les militants CFTC constituent des relais d'information pour les travailleurs handicapés et remontent les difficultés vers les correspondants handicap.

En lien avec l'aide aux salariés en situation de handicap, le Comité d'attribution des aides examine des dossiers rendus anonymes de demande d'aide portés par les correspondants handicap. Ces aides portent principalement sur l'achat et l'aménagement du véhicule, l'aménagement du logement, l'achat de prothèses auditives, … En temps que militants CFTC, votre rôle est d'informer les personnes potentiellement concernées des actions de ce comité. Pour être éligible à une subvention, le salarié doit être reconnu personne handicapée, avoir mobilisé les aides de droit commun et sollicité la CMCAS.

Dans le cadre de cet accord, EDF SA a mis en place une sensibilisation au handicap, ouverte aux organisations syndicales. Tous les militants CFTC d'EDF SA intéressés par ce sujet peuvent y participer. Pour cela, rapprochez-vous de vos représentants au Comité national de suivi.

Vos représentants CFTC au Comité national de suivi

Jean-Marie BRIDIER
jean-marie.bridier@edf.fr

Catherine BERENBLIT
catherine.berenblit@edf.fr

Le Congrès de l'ICEM à BUENOS AIRES

Notre Fédération a envoyé une délégation, composée de son Président Francis OROSCO et de certains membres de la Commission internationale, Ludovic MESSELOT et Christian BILLEBAULT, au congrès de l'ICEM (Fédération Internationale des Syndicats de Travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries Diverses), qui a eu lieu cette année du 23 au 26 novembre à Buenos Aires, capitale de l'Argentine. Y participaient plus de 830 représentants syndicaux des quatre continents (Asie, Amérique, Afrique et Europe).

Une conférence sur la sous-traitance et le travail temporaire dans le monde a ouvert le congrès avec différentes interventions des représentants d'Inde, de l'Ile Maurice, des Pays-Bas, de la Colombie, du Sénégal, de la Malaisie, de la Turquie et de l'Argentine. Le congrès s'est poursuivi par l'énoncé de l'action syndicale dans le monde.

Différents témoignages de travailleurs du secteur Mines d'Australie, d'Afrique, de l'Ile Maurice, du Canada, des USA, du Chili, de Bolivie condamnent l'attitude des grands groupes miniers tels que BHP Billiton, Rio Tinto sur leur manière de traiter leurs travailleurs et les conditions de travail qu'ils leur imposent.

Les travailleurs de l'Energie du Mexique sont intervenus longuement suite à la nationalisation de la société de l'énergie de leur pays et ses conséquences sociales. Certains groupes français de l'Energie, du Pétrole et du Nucléaire ont été montrés du doigt par un grand nombre de travailleurs de différents pays.

Un hommage particulier a été rendu, lors de ce congrès, aux représentants du Japon et plus particulièrement à ceux de la centrale nucléaire de Fukushima et à tous ceux qui ont été touchés par cette catastrophe nucléaire.

Un long débat a eu lieu sur l'attitude des grands groupes de la Chimie, de la Pharmacie, du Caoutchouc, du Verre qui préfèrent engranger des profits importants au détriment des conditions de travail de leurs employés avec de nombreuses délocalisations ou fermetures d'établissements.

Après une réflexion sur ces quatre dernières années, les représentants de l'ICEM ont décidé à l'unanimité de fusionner avec la FIOM (Fédération Internationale des Organisations des Travailleurs de la Métallurgie) et la FITTHC (Fédération International des Travailleurs du Textile, de l'Habillement et du Cuir), qui formera ainsi la plus grosse Fédération syndicale au monde. Le Congrès constitutif aura lieu au mois de juin 2012 en Europe.

La Fédération CFTC-CMTE participe de façon régulière au fonctionnement de cette Fédération internationale et se réjouit de cette collaboration. Les thèmes abordés tels que le travail précaire, la sous-traitance, les délocalisations, les plans sociaux touchent notre pays. Nous continuerons à nous impliquer au sein des Fédérations européennes et internationales, afin de faire avancer le droit social pour l'ensemble des travailleurs du monde.

La délégation fédérale au Congrès de l'ICEM

La CFTC à POITIERS

Le 51ème Congrès Confédéral a élu domicile à Poitiers, du 15 au 18 novembre 2011. La CMTE y était présente à travers ses responsables et militants des quatre secteurs.

C'est Pascal CHAUVIN, Secrétaire Général de l'Union Régionale Poitou-Charente qui accueille le 51ème Congrès dans sa région.

C'est il y a trois ans, au Congrès de Strasbourg, que Pascal et son équipe ont lancé comme un défi l'idée d'organiser le prochain congrès dans cette belle région où la CFTC progresse et gagne du terrain. Le rêve est devenu réalité, il suffisait de le vouloir !

Jacques VOISIN, notre Président confédéral, dans son discours d'ouverture, milite pour un juste partage des ressources, pour une Europe sociale et pas seulement de la finance et des marchés.

Le C de Chrétien doit être porté haut. L'homme doit rester au centre de toutes les préoccupations dans un esprit de fraternité, le respect et la dignité.

Il appelle la jeunesse à se mobiliser, car l'avenir est entre leurs mains.

« Sachons convaincre et nous gagnerons ! »

La parole est donnée aux militants de terrain. Les intervenants présentent leurs entreprises et surtout les excellents résultats de la CFTC dans celles de moins de 500 salariés et également les plus grandes. Preuve est qu'un travail de terrain, une communication interne et externe efficaces portent leurs fruits. Il faut rester crédibles, résister, se faire respecter et surtout « ne rien lâcher ».

« Sachons convaincre et nous gagnerons ! »

Des responsables syndicaux de Chypre, de Bulgarie ainsi que du Québec, sont venus apporter leur témoignage, leur soutien et leurs remerciements pour le combat mené par la CFTC dans le domaine de la lutte pour les droits des travailleurs et le bien commun.

Philippe Louis, dans son rapport d'activité, met également à l'honneur l'action de chacun sur le terrain, qui permet à la CFTC de rester représentative, mais rappelle qu'il reste beaucoup à faire et la mobilisation est plus que jamais à l'ordre du jour.

La Confédération met à la disposition de ses syndicats toute l'aide logistique nécessaire à l'organisation d'élections, la formation syndicale, l'aide à l'adhérent dans le cadre du droit du travail etc.

La CFTC est en mouvement, la mondialisation doit être au service des travailleurs et de leurs familles, tout comme le développement durable doit l'être pour l'homme. La CFTC est fortement engagée au niveau européen.

Tout est fait pour la défense du salarié. Le travail doit être un épanouissement et non facteur de stress. « Il ne faut pas perdre notre vie à la gagner ! »

Dans le domaine de la protection sociale, le service à la personne doit être reconnu et valorisé.

La CFTC a su se doter d'une communication institutionnelle très développée dans tous les nouveaux médias. Elle est la première centrale syndicale à avoir mis sa télévision en ligne.

On peut dire que la loi de 2008 sur la représentativité a rendu la CFTC plus combative.

Au cœur du débat sur le rapport d'activité, les sujets phares sont le circuit unique, la représentativité et la crise qui se manifeste sous toutes les formes et à tous les niveaux.

Le circuit unique a fait de nombreux mécontents quant à la façon d'opérer de la Confédération lors de sa mise en place, sans concertation des syndicats de base.

Sur ce sujet, la Confédération a revu sa copie et se met au diapason quant aux besoins et revendications des syndicats.

Corinne LEGRAND, du secteur Textile de la CMTE, dans son intervention, a mis l'accent sur le devoir de respect de la dignité humaine. Elle a exposé avec véhémence les problèmes rencontrés dans l'entreprise, dont la précarité de l'emploi et la régression sociale qui conduisent souvent à des situations humaines dramatiques. Elle revendique une solidarité plus forte à tous les niveaux.

La crise touche tout le monde, mais le constat est fait que la rigueur et les plans d'austérité font essentiellement pression sur la classe moyenne, qui s'appauvrit sous le poids des prélèvements.

Serge BRETTAR, Président de l'Union Régionale CFTC Lorraine, a poussé un coup de gueule très applaudi. Il dénonce la « Loi scélérate » du 20 août 2008 destinée à faire disparaître du paysage syndical tous ceux qui auront perdu leur représentativité, pour ne garder que les deux centrales syndicales les plus fortes.

Il condamne avec force le boycott de la CFTC dans les médias qui, lorsqu'ils en parlent, ne relatent que les résultats les moins bons.

La CFTC est un syndicat de construction sociale et le restera envers et contre tous. Il faut résister, innover et convaincre !

Le secteur de la santé est également touché par les restructurations et la rigueur budgétaire mise en place. Les conditions de travail sont devenues inacceptables et peuvent aller jusqu'au suicide. L'homme n'est plus qu'un numéro et la gestion de la santé s'est deshumanisée pour devenir comptable.

Alain MARSY, de la CMTE, a rendu hommage à sa façon aux « indignés » et à leur action revendicative apolitique et laïque.

Bernard SAGEZ remercie le travail du Comité Organisation Développement. Un travail de fond a été effectué, aucune radiation massive n'a eu lieu, par contre des regroupements de syndicats ont été faits pour une meilleure efficacité.

Des règles claires doivent régir la désaffiliation pour éviter le nomadisme syndical afin que des adhérents ne se retrouvent pas dans une autre organisation.

« Jeunes, même pas peur ! »

Les jeunes CFTC se sont retrouvés autour d'une table ronde pour un bilan un an après l'Université d'été de Rouen. Des sujets comme le cursus scolaire, la formation, le travail en entreprise, le logement ont été abordés. La CFTC compte 12500 jeunes adhérents de moins de 35 ans, c'est une génération engagée et non sacrifiée, fière d'être CFTC. Son slogan est « Jeunes, même pas peur ! » illustré par un clip vidéo musical qui montre leur entrain et leur motivation.

Plusieurs militants et militantes ont apporté leur témoignage sur la Validation des Acquis de l'Expérience, leur parcours professionnel et syndical qui les a menés à l'obtention d'un diplôme supérieur.

Pierre MENCES, Trésorier confédéral, dans son rapport financier, a mis à plat les conséquences de la loi de 2008, l'obligation de transparence financière et les règles à respecter. L'assemblée a pu avoir une vision claire des moyens financiers et des coûts de gestion et lui a donné le quitus.

Un 4ème rapport programme est publié, après ceux de 1965, 1979/80 et 1999. Le monde bouge et face à la crise, la CFTC a des réponses. Il faut donner le pouvoir aux travailleurs, agir et prendre nos vies en main.

Les rapports spéciaux sur la représentativité et l'organisation-développement ont donné lieu à un riche débat.

Bernard IBAL, dans son intervention, met en avant « La Vie à Défendre » avec tout ce qu'elle représente : la défense de la personne, la famille, la place du salarié dans l'entreprise et la sauvegarde du dimanche et des jours fériés.

La CFTC est indispensable, la loi de 2008 a fait des syndicats des machines électorales, mais ils relèveront le défi tout en préservant les valeurs CFTC. « Le syndicat du cœur n'est pas le syndicat des enfants de cœur », la CFTC gardera toute sa combativité pour la justice sociale.

Pascale COTON reprend le thème des jeunes dans l'entreprise et de la famille. Le chemin de l'école à l'entreprise doit permettre à chacun de trouver sa place, une formation professionnelle adaptée, des revenus décents et plus de CDI.

Il faut harmoniser vie familiale et professionnelle par des congés familiaux adaptés, notamment pour la monoparentalité.

En ce qui concerne la dépendance et le handicap, la prise en compte du 5ème risque par la sécurité sociale doit se faire rapidement avec un vrai statut pour les aidants.

Dans tous les cas, il est primordial d'arriver à la retraite dans la meilleure forme possible pour en profiter pleinement en famille.

Pour mettre toutes les chances de notre côté, un accès à une médecine de qualité pour tous, la prévention des risques au travail, la protection des salariés en sont les conditions sinéquanones.

Pierre MENCES est monté à la tribune pour fustiger la presse à coup de cartons jaune et rouge pour son manque d'impartialité à l'égard de la CFTC.

Le Maire de Poitiers a honoré le congrès de sa présence et dans son discours apporte son total soutien aux revendications et aux idées de la CFTC. Elle peut être fière de son engagement.

Le congrès a également vécu des moments quelque peu agités lors de la présentation des amendements et de leurs votes. Contestations et revendications étaient au rendez-vous.

La représentativité était une fois de plus au cœur du débat. Jean BORNARD disait « les batailles perdues sont surtout celles que l'on n'a pas livrées ». Un appel singulier a

été lancé « sortez de vos sarcophages pour gagner la bataille de la représentativité », preuve que la CFTC ne se laissera pas épuiser par ce pacte honteux initié par le gouvernement.

« Les batailles perdues sont surtout celle que l'on n'a pas livrées »

Madame Marie-Anne MONTCHAMP, Secrétaire d'Etat aux Solidarités et à la Cohésion Sociale, a répondu présente à l'invitation confédérale. Elle a pu témoigner de l'action menée par son ministère concernant le handicap et plus particulièrement l'emploi des personnes handicapées, mais également des femmes et des seniors. De vastes chantiers sont en construction dans lesquels la CFTC a toute sa place avec les valeurs qui sont les siennes.

Madame la Secrétaire d'Etat a ensuite remis les prix Handicap : celui de l'Innovation, du Maintien et de l'Accès.

Un moment de détente organisé par l'UR CFTC de Poitou-Charente a permis au congrès, sur un ton humoristique, de découvrir de nouvelles tenues innovantes à porter dans les manifestations.

Le nouveau Conseil confédéral a procédé à l'élection du Bureau. Le Président est Philippe LOUIS, la Secrétaire Générale Pascale COTON et le Trésorier Bernard SAGEZ (vous trouverez la composition du Conseil et du Bureau sur le site de la Confédération : www.cftc.fr).

Les membres du conseil confédéral pour la CMTE sont Corinne LEGRAND et Bernard MERTEN comme titulaires et Dominique VILLERS en tant que suppléant.

Un vibrant hommage a été rendu à Jacques VOISIN, auquel ont été associés son épouse et ses enfants. C'est le nouveau Président Philippe LOUIS qui fit l'historique de sa carrière syndicale et confédérale dont les neuf dernières années en tant que Président, un grand Président. Alain DELEU et Jacky DINTINGER, entre autres, ont relaté avec nostalgie et humour quelques anecdotes d'une vie syndicale riche et d'un combat commun.

Ségolène ROYAL, Présidente de la région, a honoré la CFTC de sa présence. On notera dans son discours, tout son soutien à l'action de la CFTC. Elle fut chaleureusement applaudie.

Philippe LOUIS, dans son discours de clôture, passe symboliquement le relais du Secrétariat général à Pascale COTON.

Ce discours fort et combatif met en avant, une fois de plus, les valeurs sociales chrétiennes de la CFTC et donne l'assurance qu'elle saura s'adapter aux nouvelles données sociopolitiques françaises, européennes et mondiales.

La CFTC remportera la bataille de la représentativité. Elle a su renaître en 1964 grâce aux irréductibles qui ont gardé l'espérance et mené le combat de la reconstruction.

Le défi a été relevé et le sera encore. La CFTC a fait progresser la cause des travailleurs et sera encore longtemps le caillou dans la chaussure des patrons. Elle est la seule à proposer un statut du travailleur.

Elle doit passer à la vitesse supérieure, elle en a le potentiel.

Philippe LOUIS fait passer ce message d'espoir à l'assemblée afin que la chaîne se forme du militant à l'adhérent et au salarié pour une CFTC forte et représentative.

Un slogan plus vrai que jamais :

Résister
Innover
Convaincre

Martine ULTSCH

AG des Mineurs du Nord/Pas-de-Calais

C'est le 29 novembre 2011, à Vendin le Vieil, que le Syndicat des Mineurs du Nord/Pas-de-Calais a tenu son Assemblée Générale annuelle.

Gilbert LECHARDEUR, Président du Syndicat, a accueilli chaleureusement une assemblée venue en nombre ainsi que les invités.

Dans son discours d'ouverture, il a tout d'abord honoré la mémoire de tous ceux qui nous ont quittés, encore beaucoup trop nombreux cette année.

Après avoir présenté les invités, Martine pour la rédaction de La Comète, Olivier PAULET, notre Secrétaire Général fédéral, et Eric GROH, Chef de file du Régime Minier. Il met à l'honneur les responsables de secteurs pour leur travail dans les permanences de BRUAY, LENS, HENIN, DOUAI et VALENCIENNES, ainsi que les collecteurs au travail Ô combien ingrat, MERCI à eux pour leur dévouement.

Hommages et encouragements

En ce qui concerne les sections d'entreprises, les hommages sont également de rigueur.

Pour la Section du personnel de la SSM, Joane et Muriel méritent nos encouragements pour avoir fait revivre cette Section. Il faut noter que Joane représente le Nord/Pas-de-Calais au niveau national et participe aux négociations.

A la SOGINORPA, Michel LEMAIRE assure la relève. Homme de terrain et d'expérience, il a gagné le respect de ses camarades ainsi que de la hiérarchie, les résultats aux élections en sont la preuve.

Enfin, à l'ANGDM, c'est Hervé FLUET qui, par son travail acharné , fait exploser les scores à plus de 55 %. Il s'investit sans compter, au Syndicat, dans le Secteur Mines, à la Fédération et bien sûr dans l'entreprise.

Mais le sujet prépondérant de ce discours reste le Régime Minier, la réforme débutée en 2004, ses conséquences et ses incertitudes sur les transferts, les œuvres ainsi que le personnel.

Gilbert passe la parole au Secrétaire Général, Patrick PREAUX, pour la présentation du rapport annuel d'activité.

Le Syndicat peut être fier d'une activité florissante, tant dans la tenue des réunions, des permanences autant au syndicat que dans les secteurs géographiques. Tout est fait pour aider l'adhérent. La disponibilité des responsables et militants est exemplaire et leur implication sans faille tant au niveau local que national.

Eric GROH, notre Chef de file du Régime Minier, a donné toutes les explications nécessaires à la compréhension du Décret paru en août dernier. La CFTC peut se féliciter d'avoir eu gain de cause. La couverture maladie reste à 100 %, sans franchise ni participation forfaitaire. Quant aux négociations concernant le personnel, elles sont en cours et la CFTC ne lâchera rien pour la garantie de l'emploi.

Le Régime Minier est et doit rester une référence en ce qui concerne l'offre de soins.

Nous noterons également le paiement du rattrapage demandé pour les agents partis en retraite avant 1987. Une première mesure sera payée le 8 décembre 2011, la régularisation se fera jusqu'en 2015.

Hervé FLUET fait un rapport de l'activité de la section ANGDM. Il rend hommage à ses collègues, surtout féminines, pour leur travail et leur dévouement. La tâche est ardue, l'objectif de la CFTC est de défendre les intérêts et les acquis du personnel actuel, mais aussi d'intégrer au mieux les personnels de l'ASS.

Un nouveau défi est lancé à la CFTC pour les élections CE et DP de mai 2012.

Joane CANIVET, pour la CARMI Nord/Pas-de-Calais, refait l'historique de la réforme et de ses conséquences, notamment sur le personnel et les incertitudes qui menacent l'emploi. La CFTC reste au premier plan des négociations et veillera à ce que les promesses du gouvernement soient tenues.

Pour la SOGINORPA, c'est Michel LEMAIRE qui prend le micro. Cette section peut être fière de sa progression de plus de 10 % aux élections avec une montée en puissance des jeunes. Il insiste sur l'importance de la formation syndicale et privilégie l'écoute, la confiance et le respect mutuel.

Patrick PREAUX présente les candidats aux élections, qui ont lieu en décembre, pour l'Association des locataires ayants droit, « La Vie à Défendre ».

Enfin, ce sont les responsables des secteurs qui prennent la parole. Bernard HOURRIEZ pour BRUAY-BULLY, Jean-Marie BERNARD pour le Secteur Centre, Serge BOULINGUEZ pour DOUAI et Michel NEVEJANS pour LENS.

Une communication efficace...

Le problème de la communication a été soulevé. Le meilleur moyen de faire passer l'information rapidement est internet. A noter l'intérêt croissant des anciens pour ces nouvelles technologies, devenues incontournables.

Gilbert rappelle l'implication de longue date du Syndicat des Mineurs dans l'interpro. Il met à l'honneur la section « Force de Vente » avec ses 700 adhérents, présents dans les locaux du syndicat à Lens.

Gérard FRANÇOIS prend la parole pour l'UDIR 62. L'Union Départementale Interprofessionnelle des Retraités CFTC du Pas-de-Calais fonctionne et se porte bien.

Une bonne nouvelle, Le Trésorier du Syndicat, Hervé FLUET, informe l'assemblée qu'aucune augmentation de cotisation ne sera appliquée pour 2012.

Pour clore cette AG, Gilbert passe la parole à Olivier PAULET, le Secrétaire Général de la Fédération CMTE, qui nous a fait l'honneur de sa présence, malgré un emploi du temps très chargé.

La Fédération est en ordre de marche dans ses nouveaux locaux à Pantin.

La crise, plus que jamais touche tous les secteurs de la Fédération et bon nombre de ses 36 branches. De gros conflits sont en cours, notamment dans le pétrole et le médicament. La réindustrialisation se fait attendre, rien n'avance ; tout comme dans le nucléaire, rien ne bouge. La France a besoin d'énergie pour maintenir ses entreprises et les emplois.

Il faut redonner l'espoir aux jeunes, les convaincre et les amener à la CFTC, ils représentent l'avenir.

Ce discours fait passer un message d'espoir quant aux échéances de 2013 qui doivent déterminer la représentativité confédérale et syndicale de la CFTC.

Gilbert se félicite de l'implication du Secteur Mines dans la Fédération et fait le constat qu'en dix ans de travail d'harmonisation parfois laborieux, elle est enfin opérationnelle.

Cette matinée se termine par le mot du Président et la remise d'un cadeau aux invités, ainsi qu'un déjeuner bien mérité.

Merci à Gilbert et toute son équipe pour leur accueil, à l'année prochaine, et comme on dit en Lorraine « GLÜCK AUF ».

Martine ULTSCH

Le Conseil fédéral à METZ

La Fédération CMTE a choisi de décentraliser son dernier conseil de l'année 2011 en Lorraine et plus précisément à METZ, les 13 et 14 décembre.

Un ordre du jour chargé a donné lieu à 2 jours de débats riches et constructifs.

Ce court séjour a permis d'allier l'utile à l'agréable. Il est important de pouvoir se retrouver pour travailler dans la convivialité, afin de resserrer les liens entre les secteurs et tout simplement entre les personnes qui les composent.

A noter la présence d'Olivier D'ORSO et Denis AUDOUCET, chargés de relations partenaires chez Harmonie Mutuelles, 1er Groupement mutualiste de la Fédération des Mutuelles dans le cadre de la santé, de la prévoyance et de services, pour un exposé exhaustif.

Une opération réussie !

M.U.

L'ensemble du Conseil de la Fédération vous souhaite, ainsi qu'à vos familles, une excellente année 2012. Que celle-ci vous apporte santé et prospérité.

Le Conseil du Groupement de Réflexion et d'Information des Retraités (GRIR) a le regret de vous faire part du décès de notre ami Henry SIMONIN, survenu le 11 novembre 2011 dans sa soixante-seizième année.

Henry a reçu les honneurs militaires en tant qu'ancien combattant aux 9ème et 14ème RCP Algérie où il a servi la France comme sergent parachutiste.

Embauché en 1952 aux gazomètres de l'usine de Saint-Denis puis muté au centre de distribution mixte de Saint-Mandé, il obtenait un détachement syndical pour servir la CFTC au moment de la scission de 1964 et ceci au détriment de sa vie familiale et professionnelle.

Jusqu'à sa mise en inactivité en 1989, il a porté haut les couleurs de la CFTC dans un milieu fortement hostile, siégeant dans de nombreux organismes statutaires.

Nous avons, au sein des instances syndicales ou fédérales des IEG, essayé de convaincre que notre syndicalisme de concertation était la solution aux problèmes des salariés de nos entreprises.

Peut-être avons-nous fait progresser nos idées.

Cher Henry, sois remercié pour ton engagement et ta forte conviction en la CFTC.

A bientôt quelque part.

Le secrétaire du GRIR
Jean-Paul CARON

Plan de formation 2012

Février

AMBLEUTEUSE

du 21.02.2012 au 24.02.2012

FIME
Formation initiale des nouveaux mandatés
destinée aux Elus Mandatés

Formation CHSCT BASE
destinée aux Elus RS

Formation Gagner les élections en entreprise
destinée aux nouveaux mandatés DS

Formation Développer sa section
destinée aux DS DSC Elus

Mars

ST MAURICE SUR MOSELLE

du 27.03.2012 au 30.03.2012

Formation Communication
destinée aux Elus DS RS

Formation Réussir sa négociation
destinée aux DS DSC Elus

Formation Spécialisation DS
destinée aux DS DSC Elus

Avril

GUITTE

du 17.04.2012 au 20.04.2012

Formation droit du travail
destinée aux Elus DS DSC RS

Formation Comité d'Entreprise
destinée aux Elus CE RS RSS

Formation Agir et dire
destinée aux Elus CE RS DS

Formation Juridique
Elus CE RS DS DSC

Juin

VICHY

du 05.06.2012 au 08.06.2012

Formation Délégué du personnel
destinée aux Elus DP DS DSC

Formation Communication (approfondissement)
destinée aux Elus DS RS ayant suivi le premier stage

Formation juridique (approfondissement)
destinée aux Elus DS RS ayant suivi le premier stage

Formation de spécialisation
risques psychosociaux
destinée aux Elus CHSCT

Octobre

RHONE ALPES

du 02.10.2012 au 05.10.2012

Formation CHSCT (approfondissement)
destinée aux Elus CHSCT RS DS

Formation CHSCT Sensibilisation santé au travail
destinée aux Elus CHSCT RS DS

Formation CHSCT Risques psychosociaux sociaux
destinée aux Elus CHSCT RS DS

Novembre

VILLE DU BOIS

du 20.11.2012 au 21.11.2012

Forum formation professionnelle continue
destiné aux Elus CE DP Mandatés

Inscrivez-vous auprès de :

La Responsable Formation
Corinne LEGRAND
15, Rue de la Marne
10000 TROYES
06 64 17 84 25
legrand.corine@akeonet.com

Nous vous remercions de faire parvenir
une copie au Secrétariat
de la Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN
secretariat@cftc-cmte.fr

Calendrier détachable

Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN

2012

Janvier

D	1	**Jour de l'An** ☽	
L	2	St Basile	1
M	3	Ste Geneviève	
M	4	St Odilon	
J	5	St Édouard	
V	6	St Mélaine	
S	7	St Raymond	
D	8	**Épiphanie**	
L	9	Ste Alix ☻	2
M	10	St Guillaume	
M	11	St Paulin	
J	12	Ste Tatiana	
V	13	Ste Yvette	
S	14	Ste Nina	
D	15	St Remi	
L	16	St Marcel ☾	3
M	17	Ste Roseline	
M	18	Ste Prisca	
J	19	St Marius	
V	20	St Sébastien	
S	21	Ste Agnès	
D	22	St Vincent	
L	23	St Barnard ☻	4
M	24	St Fr. de Sales	
M	25	Conv. de St Paul	
J	26	Ste Paule	
V	27	Ste Angèle	
S	28	St Th. d'Aquin	
D	29	St Gildas	
L	30	Ste Martine	5
M	31	Ste Marcelle ☽	

Février

M	1	Ste Ella	5
J	2	Présentation	
V	3	St Blaise	
S	4	Ste Véronique	
D	5	Ste Agathe	
L	6	St Gaston	6
M	7	Ste Eugénie ☻	
M	8	Ste Jacqueline	
J	9	Ste Apolline	
V	10	St Arnaud	
S	11	N.-D. de Lourdes	
D	12	St Félix	
L	13	Ste Béatrice	7
M	14	St Valentin ☾	
M	15	St Claude	
J	16	Ste Julienne	
V	17	St Alexis	
S	18	Ste Bernadette	
D	19	St Gabin	
L	20	Ste Aimée	8
M	21	**Mardi-Gras** ☻	
M	22	**Cendres**	
J	23	St Lazare	
V	24	St Modeste	
S	25	St Roméo	
D	26	**Carême**	
L	27	Ste Honorine	9
M	28	St Romain	
M	29	St Auguste	

Zone A : Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse.
Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg.
Zone C : Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles.

Mars

J	1	St Aubin ☽	9
V	2	St Charles le Bon	
S	3	St Gwenolé	
D	4	St Casimir/Fête des Gd-Mères	
L	5	Ste Olive	10
M	6	Ste Colette	
M	7	Ste Félicité	
J	8	St Jean de Dieu ☻	
V	9	Ste Françoise	
S	10	St Vivien	
D	11	Ste Rosine	
L	12	Ste Justine	11
M	13	St Rodrigue	
M	14	Ste Mathilde	
J	15	Ste Louise ☾	
V	16	Ste Bénédicte	
S	17	St Patrick	
D	18	St Cyrille	
L	19	St Joseph	12
M	20	PRINTEMPS	
M	21	Ste Clémence	
J	22	Ste Léa ☻	
V	23	St Victorien	
S	24	Ste Cath. de Suède (+1h)	
D	25	St Humbert	
L	26	**Annonciation**	13
M	27	St Habib	
M	28	St Gontran	
J	29	Ste Gwladys	
V	30	St Amédée ☽	
S	31	St Benjamin	

Avril

D	1	**Rameaux**	
L	2	Ste Sandrine	14
M	3	St Richard	
M	4	St Isidore	
J	5	Ste Irène	
V	6	St Marcellin ☻	
S	7	St J.-B. de La Salle	
D	8	**Pâques**	
L	9	St Gauthier	15
M	10	St Fulbert	
M	11	St Stanislas	
J	12	St Jules	
V	13	Ste Ida ☾	
S	14	St Maxime	
D	15	St Paterne	
L	16	St Benoît-Joseph	16
M	17	St Anicet	
M	18	St Parfait	
J	19	Ste Emma	
V	20	Ste Odette	
S	21	St Anselme ☻	
D	22	St Alexandre	
L	23	St Georges	17
M	24	St Fidèle	
M	25	St Marc	
J	26	Ste Alida	
V	27	Ste Zita	
S	28	Ste Valérie	
D	29	Jour du Souvenir ☽	
L	30	St Robert	18

Mai

M	1	**Fête du Travail**	
M	2	St Boris	18
J	3	Sts Philippe, Jacques	
V	4	St Sylvain	
S	5	Ste Judith	
D	6	Ste Prudence/Fête de J. d'Arc ☻	
L	7	Ste Gisèle	19
M	8	**Victoire 1945**	
M	9	St Pacôme	
J	10	Ste Solange	
V	11	Ste Estelle	
S	12	St Achille ☾	
D	13	Ste Rolande	
L	14	St Matthias	20
M	15	Ste Denise	
M	16	St Honoré	
J	17	**Ascension**	
V	18	St Éric	
S	19	St Yves	
D	20	St Bernardin ☻	
L	21	St Constantin	21
M	22	St Émile	
M	23	St Didier	
J	24	St Donatien	
V	25	Ste Sophie	
S	26	St Béranger	
D	27	**Pentecôte**	
L	28	St Germain ☽	22
M	29	St Aymard	
M	30	St Ferdinand	
J	31	Visitation	

Juin

V	1	St Justin	
S	2	Ste Blandine	
D	3	Trinité/**Fête des Mères**	
L	4	Ste Clotilde ☻	23
M	5	St Igor	
M	6	St Norbert	
J	7	St Gilbert	
V	8	St Médard	
S	9	Ste Diane	
D	10	St Landry	
L	11	St Barnabé ☾	24
M	12	St Guy	
M	13	St Antoine de Padoue	
J	14	St Élisée	
V	15	Ste Germaine	
S	16	St J.-François Régis	
D	17	St Hervé/**Fête des Pères**	
L	18	St Léonce	25
M	19	St Romuald ☻	
M	20	ÉTÉ	
J	21	St Rodolphe	
V	22	St Alban	
S	23	Ste Audrey	
D	24	St Jean-Baptiste	
L	25	St Prosper	26
M	26	St Anthelme	
M	27	St Fernand ☽	
J	28	St Irénée	
V	29	Sts Pierre, Paul	
S	30	St Martial	

Calendrier détachable

Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN

2012

Juillet

D	1	St Thierry	
L	2	St Martinien	27
M	3	St Thomas ☻	
M	4	St Florent	
J	5	St Antoine	
V	6	Ste Mariette	
S	7	St Raoul	
D	8	St Thibaut	
L	9	Ste Amandine	28
M	10	St Ulrich	
M	11	St Benoît ☾	
J	12	St Olivier	
V	13	Sts Henri, Joël	
S	14	**Fête Nationale**	
D	15	St Donald	
L	16	N.-D. du Mt-Carmel	29
M	17	Ste Charlotte	
M	18	St Frédéric	
J	19	St Arsène ☻	
V	20	Ste Marina	
S	21	St Victor	
D	22	Ste Marie-Mad.	
L	23	Ste Brigitte	30
M	24	Ste Christine	
M	25	St Jacques	
J	26	Sts Anne, Joachim ☽	
V	27	Ste Nathalie	
S	28	St Samson	
D	29	Ste Marthe	
L	30	Ste Juliette	31
M	31	St Ignace de L.	

Août

M	1	St Alphonse	31
J	2	St Julien Eymard ☻	
V	3	Ste Lydie	
S	4	St J.-M. Vianney	
D	5	St Abel	
L	6	Transfiguration	32
M	7	St Gaétan	
M	8	St Dominique	
J	9	St Amour ☾	
V	10	St Laurent	
S	11	Ste Claire	
D	12	Ste Clarisse	
L	13	St Hippolyte	33
M	14	St Évrard	
M	15	**Assomption**	
J	16	St Armel	
V	17	St Hyacinthe ☻	
S	18	Ste Hélène	
D	19	St Jean-Eudes	
L	20	St Bernard	34
M	21	St Christophe	
M	22	St Fabrice	
J	23	Ste Rose de L.	
V	24	St Barthélemy ☽	
S	25	St Louis	
D	26	Ste Natacha	
L	27	Ste Monique	35
M	28	St Augustin	
M	29	Ste Sabine	
J	30	St Fiacre	
V	31	St Aristide ☻	

Septembre

S	1	St Gilles	
D	2	Ste Ingrid	
L	3	St Grégoire	36
M	4	Ste Rosalie	
M	5	Ste Raïssa	
J	6	St Bertrand	
V	7	Ste Reine	
S	8	Nativité de N.-D. ☾	
D	9	St Alain	
L	10	Ste Inès	37
M	11	St Adelphe	
M	12	St Apollinaire	
J	13	St Aimé	
V	14	La Ste-Croix	
S	15	St Roland	
D	16	Ste Édith ☻	
L	17	St Renaud	38
M	18	Ste Nadège	
M	19	Ste Émilie	
J	20	St Davy	
V	21	St Matthieu	
S	22	AUTOMNE ☽	
D	23	St Constant	
L	24	Ste Thècle	39
M	25	St Hermann	
M	26	Sts Côme, Damien	
J	27	St Vinc. de Paul	
V	28	St Venceslas	
S	29	St Michel	
D	30	St Jérôme ☻	

Octobre

L	1	Ste Thérèse de l' E. J.	40
M	2	St Léger	
M	3	St Gérard	
J	4	St François d'Assise	
V	5	Ste Fleur	
S	6	St Bruno	
D	7	St Serge	
L	8	Ste Pélagie ☾	41
M	9	St Denis	
M	10	St Ghislain	
J	11	St Firmin	
V	12	St Wilfrid	
S	13	St Géraud	
D	14	St Juste	
L	15	Ste Thérèse d'Avila ☻	42
M	16	Ste Edwige	
M	17	St Baudouin	
J	18	St Luc	
V	19	St René	
S	20	Ste Adeline	
D	21	Ste Céline	
L	22	Ste Élodie ☽	43
M	23	St Jean de Capistran	
M	24	St Florentin	
J	25	St Crépin	
V	26	St Dimitri	
S	27	Ste Émeline	-1h
D	28	Sts Simon, Jude	
L	29	St Narcisse ☻	44
M	30	St Bienvenu	
M	31	St Quentin	

Novembre

J	1	**Toussaint**	
V	2	Jour des défunts	
S	3	St Hubert	
D	4	St Charles	
L	5	Ste Sylvie	45
M	6	Ste Bertille	
M	7	Ste Carine ☾	
J	8	St Geoffroy	
V	9	St Théodore	
S	10	St Léon	
D	11	**Armistice 1918**	
L	12	St Christian	46
M	13	St Brice ☻	
M	14	St Sidoine	
J	15	St Albert	
V	16	Ste Marguerite	
S	17	Ste Élisabeth	
D	18	Ste Aude	
L	19	St Tanguy	47
M	20	St Edmond ☽	
M	21	Présentation de N.D.	
J	22	Ste Cécile	
V	23	St Clément	
S	24	Ste Flore	
D	25	Christ Roi	
L	26	Ste Delphine	48
M	27	St Séverin	
M	28	St Jacq. de la M. ☻	
J	29	St Saturnin	
V	30	St André	

Décembre

S	1	Ste Florence	
D	2	Avent	
L	3	St François-Xavier	49
M	4	Ste Barbara	
M	5	St Gérald	
J	6	St Nicolas ☾	
V	7	St Ambroise	
S	8	Imm. Concept.	
D	9	St P. Fourier	
L	10	St Romaric	50
M	11	St Daniel	
M	12	Ste J.-F. de Chantal	
J	13	Ste Lucie ☻	
V	14	Ste Odile	
S	15	Ste Ninon	
D	16	Ste Alice	
L	17	St Gaël	51
M	18	St Gatien	
M	19	St Urbain	
J	20	St Théophile ☽	
V	21	HIVER	
S	22	Ste Françoise-Xavière	
D	23	St Armand	
L	24	Ste Adèle	52
M	25	**Noël**	
M	26	Sainte Famille	
J	27	St Jean	
V	28	Sts Innocents ☻	
S	29	St David	
D	30	St Roger	
L	31	St Sylvestre	1