FEDERATION CFTC CMTE

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Energie

Bimestriel

n°53

Septembre-Octobre 2011 - Prix 1€

Actualités sociales
Conflits
Lyondellbasell

Les Dossiers
La VAE
Les rémunérations

Inauguration
la Maison CFTC

édito

La Fédération CFTC-CMTE revendique le concept « socialement responsable ».

Il s'agit :

- *d'une ambition face à la réalité du monde économique, de la crise, de l'austérité, de la récession,*
- *d'une conviction pour trouver des solutions pérennes aux problèmes de notre société,*
- *d'un état d'esprit pour appréhender la détresse, les peurs, les précarités du monde du travail,*
- *d'une philosophie pour imaginer un futur meilleur où le social, l'économie et l'environnement seraient indissociables.*

Une Fédération Socialement Responsable

Pour notre fédération être socialement responsable c'est mettre en place de nouvelles et bonnes pratiques selon une véritable éthique où la diversité et l'absence de discrimination seraient au cœur du dispositif.

Notre fédération s'engage parce qu'elle se sent plus que jamais responsable des salariés, de ses branches d'activité et parce qu'elle doit agir dans le respect de la dignité de chaque personne.

Elle s'engage aussi parce qu'elle souhaite se positionner sur les grands enjeux de notre société et prendre toute sa part dans les choix politiques.

Pour notre fédération être socialement responsable c'est aussi bien dans sa manière d'être que dans ses options fondamentales.

La CFTC porte au cœur de ses valeurs intrinsèques la nécessité de mettre la personne humaine au centre de toutes les préoccupations.

Notre fédération doit s'ouvrir à ce monde en plein bouleversement, aller plus loin et s'affirmer pour l'intérêt général.

Notre avenir et celui de nos enfants est en jeu, ne ratons pas ce rendez-vous avec l'histoire, avec notre histoire, en étant une fédération socialement responsable.

Dominique VILLERS
Vice-Président fédéral

sommaire

- ÉDITO - p.2
- Actualités sociales p.3 à 11
- Le Billet d'humeur - p.12
- Des chiffres et des Dettes p.13 et 14
- L'avis des nôtres p.14
  - Le coup de fil à un ami
- L'avis des autres p.15
  - Le POUR ou CONTRE
- Les Dossiers du mois - p.16 à 22
  - La Validation des Acquis de l'Expérience
  - Les Rémunérations
- La vie du mouvement - p.23 à 27

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 : 0211 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

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

Dépôt légal :
4ème trimestre 2011

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

Pénibilité

la négociation suspendue dans la Branche Chimie

La délégation CFTC a étudié avec beaucoup d'attention le projet d'accord sur la pénibilité proposé par la chambre patronale des industries chimiques.

Nous avons très vite admis que l'utilisation du mot « compensation » à la place du mot « réparation » peut faciliter la rédaction d'un accord sur la pénibilité.

En effet, la réparation comporte une notion très forte de culpabilité, que nous ne voulions pas introduire dans notre accord.

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

Malheureusement, nous avons pu constater que le projet de l'UIC ne contenait qu'un tout petit paragraphe concernant les compensations et que celles-ci seraient préalablement examinées par les entreprises, donc aléatoires.

Les justes revendications de la CFTC

Devant le refus de la chambre patronale d'ajouter dans le préambule un paragraphe précisant que notre accord mettrait en place un dispositif de compensation, les organisations syndicales ont exigé que la négociation soit un ensemble d'actions de prévention et de compensation.

Après de multiples interruptions de séance, la chambre patronale de la Branche Chimie a finalement décidé de suspendre la négociation.

En fin de réunion, la délégation CFTC a rappelé qu'elle reste demandeuse d'une négociation sur le thème de la pénibilité dans notre branche qui soit efficace, et dont l'accord sera perçu par les salariés de la Chimie comme une avancée réelle en termes de prévention et de compensation.

Christian LYSCENCZUK

Animateur CFTC de la Branche Chimie

2 accords

signés par la CFTC

Deux accords d'importance ont été signés au niveau de l'UFIP (Union Française des Industries du Pétrole), ils constituent une amélioration notable de la convention collective (CCNIP)

Accord de branche collectif portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Dans ce premier accord, la CFTC a axé ses demandes sur les points suivants :

- Obtenir un accord normatif et étendu.
- S'interroger sur l'organisation et l'ergonomie des postes de travail des personnes en situation de handicap, en général sur l'adaptation de ces postes.
- Repenser la vision des travailleurs en situation de handicap dans le monde de l'entreprise, promouvoir leur insertion et leur embauche.
- Reconnaître le travailleur en situation de handicap sans discrimination positive, mais un réel respect de la valeur intrinsèque de l'individu, impliquant un changement de mentalité.

Sur ces points, l'accord proposé le lundi 12 septembre, et fruit de nombreux débats, correspond globalement aux attentes de notre délégation CFTC, même si l'obligation de résultat de l'employeur nous paraît insuffisante.

Accord de branche collectif portant sur la pénibilité et le stress au travail

Après pratiquement 4 ans de négociation, un accord de branche sur la pénibilité et le stress au travail dans les industries pétrolières a été conclu entre l'UFIP et 4 organisations syndicales (CFTC - CGT/FO - CGT - CFDT).

Cette négociation, débutée avant la réforme sur les retraites, a subi de plein fouet les dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment en ce qui concerne la définition des facteurs et causes de pénibilité physique au travail.

Malgré quelques amendements au projet de travail initial, le texte proposé à la signature le 19 septembre comporte de réelles améliorations et de futures pistes de progrès.

Cet accord de branche permet notamment :

- La reconnaissance et la définition de la pénibilité au travail
- La reconnaissance et la définition du stress au travail
- Le suivi d'indicateurs de stress au travail
- La reconnaissance de la co-pénibilité (combinaison de facteurs pénibilité/stress)
- La mise en place de mesures de prévention et protection
- Un spot mis sur l'organisation du travail.

Enfin des mesures de compensation des effets de pénibilité et stress au travail, en particulier relatives au travail posté (voir tableau ci-dessous).

Cet accord de branche servira de socle aux négociations dans nos entreprises, il peut aussi servir de base et être amélioré dans d'autres branches.

Régime posté	(*) Acquisition de droit à cessation anticipée d'activité (en mois d'anticipation par année de travail en quart)	La période d'acquisition de mois d'anticipation est plafonnée à 36 années de carrière postée, ce qui correspond à une durée d'anticipation de
3x8 continu, pendant les 30 premières années sous ce régime de travail	1,25	4 ans
3x8 continu, à partir de la 31e année sous ce régime de travail	1,75	
3x8 discontinu et 2x8 continu	0,8	2 ans et 4,8 mois
3x8 discontinu	un tiers	12 mois

(*) dans la limite de 36 années de carrière postée au sein de la même entreprise, tous régimes de travail posté confondus

La signature de la CFTC a, une fois de plus au travers de ces deux accords de branche, permis une RÉELLE AVANCÉE SOCIALE.

Nous sommes persuadés que ces deux accords serviront de socle aux négociations dans nos entreprises et dans d'autres branches.

Au CEA

Point sur les négociations salariales

Les salariés du Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternatives (CEA) se sont exprimés au travers des quelques 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, 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.

Pour se sortir de cette situation totalement illégale, la Direction a décidé 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 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 l'avenant à la Convention de Travail garantissant ainsi la pérennisation de cette prime.

En contrepartie, la Direction a accepté les revendications de la CFTC

- L'accord Égalité Professionnelle a été signé avec notamment le reclassement de tous les BAC et BTS administratifs au niveau des BAC et BTS scientifiques (avec rattrapage de salaire sur 3 ans) et la possibilité pour les temps partiels de cotiser aux régimes de retraites (régime général et régimes complémentaires) sur la base d'un salaire à temps plein.
- L'avenant 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 :

- 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 cadres. La CFTC revendique que cette prime unique soit portée à 10% du salaire de base + ancienneté dès le 1er janvier 2012.
- Assouplir les modalités d'utilisation du Compte Épargne Temps (demande récurrente de la CFTC).
- Débloquer les fins de ligne cadres (E4 et E6) et fins de ligne non cadres (filières courtes)

Enfin, la Direction s'engage à poursuivre la négociation salariale (réunion prévue le 9 novembre 2011) : la CFTC a déjà garanti 1% pour les 7 000 salariés non cadres. La CFTC se battra pour une prime unique de 10% pour les 16 000 salariés du CEA, afin de limiter la perte de pouvoir d'achat pour les cadres également.

Jocelyne FERNANDO
Secrétaire Général du SNEN/CFTC

Informations sur le CEP en cours dans la Branche Pétrole

Suite à la table ronde du raffinage et à ses conclusions, une réunion s'est tenue le 4 octobre 2011 ; DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle), DGEC (direction générale de l'énergie et du climat), UFIP et syndicats se concertaient sur la mise en place d'un contrat d'étude prospective du raffinage.

Notre délégation CFTC a fait une déclaration préliminaire :

En préambule, nous vous rappelons la situation inquiétante voire même dramatique de la raffinerie LyondellBasell ainsi que le sort du bassin d'emploi de ce site intégré.

NON aux délocalisations
Préserver les emplois
Réindustrialisation
Créations d'emplois
Formation
...

1. La CFTC avait demandé, lors de la table ronde sur le Raffinage, que soit instauré un pilotage unique concernant l'amélioration des statistiques, de l'anticipation, des reconversions, des mutations industrielles ainsi qu'une meilleure utilisation des dispositifs existants afin de préserver en priorité les emplois du Raffinage.
2. La CFTC souhaite également qu'une étude et un inventaire nous soient communiqués sur l'ensemble des bassins d'emplois. Cette réflexion permettra à l'ensemble des partenaires d'avoir une vision globale de la situation actuelle.
3. La CFTC rappelle que l'État doit contribuer à la création d'emplois en proposant aux PME nouvellement créées des prêts et une assistance administrative, technique ou financière afin d'aider à la revitalisation des bassins industriels.
4. Le retour à la réindustrialisation est primordial pour la création des emplois. La CFTC s'oppose à ce que les activités soient transférées vers des low-costs (Hongrie, Tchéquie, Brésil, Malaisie), celles-ci causant depuis ces dernières années de nombreuses délocalisations.
5. Les investissements doivent être relancés : les industries doivent disposer d'équipements les plus modernes pour être compétitifs. L'innovation ne doit manquer ni d'ambition ni de grands projets pour assurer la pérennité de l'emploi. Pour cela, la part d'investissement la plus importante doit se trouver dans la recherche et le développement.
6. La CFTC revendique un système de formation des salariés tout au long de la vie professionnelle en prenant en compte notamment les reconversions nécessaires face aux nouvelles technologies. La CFTC rappelle, s'il le fallait, que l'homme est avant tout au coeur des systèmes et au centre de l'entreprise.

L'emploi et la formation du secteur raffinage étant au coeur de ce débat, l'étude se portera au niveau du bassin d'emploi.

Les axes retenus pour ce CEP seront :

*les scénarios industriels, les tendances (produits de base matière première, produits finis)

*les impacts territoriaux, les emplois induits sur le bassin d'emploi (4 bassins d'emploi avec des poids différents et des focales possibles)

*les passerelles sectorielles (recherches 'vert', emploi, mobilité, formation)

Une mission en cours sur l'extra territorialité et tous les autres rapports émis seront transmis à l'agence en charge du dossier CEP.

Quelques éléments de calendrier :

Obligation de conventionner avant le 15/11/2011,

Accord cadre politique à finaliser,

Convention financière à mettre en place,

Mandataire à designer (OPCA C2P),

Mettre en oeuvre l'appel à projet,

Auditionner les cabinets (fin décembre début janvier),

Réunion fondatrice (début février),

Validation / réorientation du comité de pilotage.

L'horizon temps est fixé à 2030, avec des zones focales possibles.

La DGEFP prépare une ébauche d'accord cadre qui sera transmise vers le 15 octobre pour validation le 20 octobre par le comité de pilotage.

Didier BEVALOT
Jean ALESSANDRI

Raffinerie de Lyondellbasell

Fermeture ou pas ?

La raffinerie de LyondellBasell à Berre-l'Etang dans les Bouches du Rhône emploie près de 350 salariés pour un effectif global de 1250 personnes dans le complexe du groupe américain autour de l'Etang de Berre.

Le projet de vente de la raffinerie lancé en juin 2011 par LBI a subi un échec. Le CE extraordinaire du 27 septembre dernier a conduit à l'annonce de la fermeture. L'intersyndicale, dont la CFTC, a appelé à la grève reconductible, mouvement suivi par la majorité des salariés.

Les revendications :

- Retrait du projet
- Etude et présentation d'un modèle économique viable
- Mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Le Directeur a consenti à discuter après plus de 30 heures de grève sans pour autant revenir sur la décision de fermeture du site. Trois réunions se seront soldées par un échec. La Direction campe sur ses positions !

On peut se poser la question sur la latitude du Directeur à négocier, qui donne les ordres ?

La CFTC, avec l'intersyndicale n'est pas restée sans rien faire. Nous avons alerté les pouvoirs publics et réussi à sensibiliser les élus locaux, régionaux et le Ministre de l'Industrie. Nous avons l'appui et le soutien d'un grand nombre de politiques qui voient notre action comme juste et légitime.

Le but de la CFTC et de l'intersyndicale est de se battre jusqu'au bout pour conserver le site et lui assurer un avenir.

Finalement, c'est le samedi 8 octobre que les choses ont enfin bougé. Les salariés ont voté majoritairement la levée du blocage mis en place le 27 septembre. En effet, après d'âpres négociations avec l'intersyndicale, la raffinerie devrait redémarrer jusque fin décembre. Aucune suppression de poste ne devrait avoir lieu jusqu'au 31 mars 2012.

A partir de janvier 2012 et pendant une période pouvant aller jusque fin 2013, elle ne fonctionnera pas mais sera placée sous cocon, c'est-à-dire qu'elle sera nettoyée, mise en sécurité et en capacité de redémarrer, en vue de trouver des solutions alternatives à sa fermeture.

La raffinerie est en sursis et ce sont une fois de plus les salariés qui vont en faire les frais, même si nous avons maintenant la certitude d'obtenir des explications avant toute décision, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

La CFTC reste mobilisée plus que jamais et oeuvrera avec tous les moyens à sa disposition pour qu'une solution soit trouvée et qu'aucun salarié ne soit pénalisé.

Joëlle BERTOSIO
Déléguée syndicale CFTC

PFIZER :

Cherchez l'erreur «médicale» !

Numéro un des médicaments dans le monde !

Champion des suppressions de postes en France !

18 milliards de bénéfice en 2010 !

La Fédération CFTC-CMTE condamne le nouveau plan social chez PFIZER France. Il s'agit du 22ème PSE chez PFIZER en 11 ans.

Le 20 septembre 2011 on nous présente un nouveau projet de réorganisation. Dans l'entreprise au global 475 postes supprimés sont annoncés + 375 postes modifiés qui seront soumis à un avenant du contrat de travail, ce qui donne au final 850 postes impactés. Le nombre de postes au total de l'entreprise est à ce jour de 1463 postes.

La société PFIZER (numéro un des entreprises du médicament dans le monde) anticipe-t'elle le futur projet de loi gouvernemental proposé par M. Xavier BERTRAND.

Les salariés doivent-ils une fois de plus subir ces licenciements boursiers ?

Pascal GOMES
Délégué syndical central
CFTC PFIZER France

Concertation sur la visite médicale

Que fait la CFTC pour contrer ce projet ?

La branche Pharmacie a interpellé notre fédération CMTE qui nous a aidés à contacter le ministre et les députés.

Jacques VOISIN a rencontré Xavier Bertrand le 12 septembre et le sujet a été abordé en fin d'entretien dans le cadre de la sauvegarde des emplois des visiteurs médicaux et des politiques de santé et la loi Hôpital.

Lors de l'entretien, ce thème n'a pas été commenté par le ministre et les membres de son cabinet... et n'ont donc pas fait l'objet de réponses concrètes.

Le 15 septembre, ont été reçues par Madame CHOMA, sous Directrice des produits de santé au Ministère de la Santé :

- les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche. Pour la CFTC : Louisette CHARROIN et Yves ASSORIN
- le CNVM : Collectif national de la VM (créé en début 2011)
- AQIM : Association Qualité et Information Médicale - Marie Noëlle Nayel
- des représentants de la HAS (Haute Autorité de Santé)
- des représentants de la DGS (Direction Générale de la Santé) et de la DSS (Direction de la Sécurité Sociale).

Les Organisations Syndicales se sont toutes étonnées de la présence du CNVM et de l'AQIM qui ne sont pas représentatifs de la branche.

Madame Choma a dit vouloir inviter le maximum d'organisations représentatives de la profession. Nous, CFTC, lui avons fait remarquer qu'il manquait alors des représentants de médecins hospitaliers qui sont fortement impactés par ce projet de loi et n'ont jamais eu leur mot à dire sur le sujet.

Nous, CFTC, avons beaucoup insisté sur la faisabilité d'une visite collective à l'hôpital et insisté sur les principales difficultés à prendre en compte.

Madame CHOMA nous a indiqué que sa mission était de travailler avec nous pour mettre en place l'expérimentation de la visite collective hospitalière inscrite dans le projet de loi.

Nous lui avons indiqué que si cette expérimentation était mise en place au niveau national, certains laboratoires n'attendaient que ce texte pour justifier des plans sociaux à venir. Nous lui avons proposé de faire cette expérimentation sur 2 ans et sur un échantillon représentatif des différentes structures existantes (2CHU, 2CHR, 2 cliniques…).

Madame CHOMA nous a redit que le Ministère veut nous associer à la mise en place de ce projet de loi. Elle nous fixera un nouveau rendez vous ultérieurement.

Les propositions de la CFTC

- **NE PAS TOUCHER A L'EMPLOI DANS LA VISITE MEDICALE et au périmètre dans lequel elle intervient au risque de déstabiliser tout un système**.
- **Faire appliquer pleinement les autres points de la réforme** et laisser le temps aux différentes propositions de Monsieur Xavier BERTRAND de donner des résultats :

  a. évaluation bénéfice/risque des médicaments sur 2 ans,

  b. nouvelle prise en charge de la pharmacovigilance impliquant les patients avec le numéro vert sur les boites

  c. mention sur l'ordonnance de la prescription hors AMM
- Faire un point dans 2 ans.
- Malgré tous les dommages que l'expérimentation à l'hôpital engendrera inévitablement, nous vous exhortons à n'appliquer cette expérimentation que dans un cadre restreint à savoir, par exemple : 2CHU, 2CHR, 2 cliniques, 2 EPAD... En résumé 2 établissements par structure clairement identifiée.
- Davantage de médecins «sentinelle»
- Doubler les réseaux de Délégués à l'Assurance Maladie
- Davantage de transparence et d'analyse afin d'évaluer les conséquences des décisions qui pourraient être prises sur la Visite Médicale :

  o Connaître les conclusions ou les résultats intermédiaires des pilotes mis en place à l'Hôpital sur les nouvelles modalités de réception de la Visite Médicale

  o Connaître les véritables intentions concernant les nouvelles modalités d'information des Visiteurs Médicaux à l'Hôpital.

Notre profession subit un préjudice lourd : **nous sommes passés de 24 000 visiteurs médicaux en 2007 à 18 000 en 2010**. Si les idées émises sur la Visite Médicale par Monsieur Xavier BERTRAND étaient retenues, elles finiraient inexorablement d'achever notre profession, sans aucune valeur ajoutée sur le but recherché par Monsieur le Ministre.

Ayons en tête qu'un emploi dans l'Industrie Pharmaceutique impacte 3 emplois indirects (hôtellerie, restaurants, agence de voyage…).

Le métier de Visiteur Médical est largement encadré par des organismes régulateurs que sont l'HAS et le CEPS. La formation et le diplôme permettant d'exercer cette profession sont proches du référentiel universitaire qui équivaut à une licence professionnelle.

De fait, ils sont tout naturellement les interlocuteurs privilégiés des professionnels de santé.

Louisette CHARROIN

AREVA et le CEA
condamnés pour discrimination syndicale

La CFTC reste vigilante sur le respect des droits des salariés mais aussi de ses militants. La discrimination syndicale existe aussi dans les grandes entreprises qui, en façade, prônent le dialogue social, mais sanctionnent les représentants du personnel dans leur carrière du fait de leurs activités syndicales. La CFTC a remporté son procès aux prud'hommes contre AREVA-NC et le Commissariat à l'Énergie Atomique et aux Énergies Alternatives (CEA).

En montant et défendant son propre dossier, Jean-Pierre DA ROS, RSS de la section CFTC du CEA Marcoule dans le Gard, a fait condamner son employeur actuel, le CEA, et son ancien, AREVA-NC, pour discrimination syndicale.

En l'espèce, coupables d'un excès de naïveté ou d'une incontestable maladresse, voire d'imprudence, ses supérieurs hiérarchiques mentionnaient clairement son activité syndicale dans les fiches d'évaluation de ses entretiens annuels. Ils l'ont écarté d'une prime de productivité et d'un avancement hiérarchique pour des activités syndicales trop prenantes : «… les multiples activités syndicales ne permettront pas d'accéder au niveau 5 chef de brigade… ».

Suivant les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être pénalisé dans son déroulement de carrière en raison de ses appartenances syndicales.

La seule mention sur les fiches d'évaluation annuelle « faisant référence à des activités prud'homales, syndicales et aux perturbations qu'elles entraînent dans la gestion de son emploi du temps » établit l'existence d'une discrimination syndicale (Cass.soc. 17 octobre 2006 n°05-40393).

Pour ces faits le CEA a été condamné à 11 150 € et AREVA-NC à 5 500 €.

Jean-Pierre DA ROS

RSS CFTC
du CEA Marcoule

Encore
une victoire de plus !

Le juriste de l'Union Départementale CFTC, Nicolas HUGOTTE, la Pep's et la CMTE ont permis à Monsieur William HERRAULT, Dsc Plastic Omnium SU, de conserver son mandat de DSC dès lors que le Tribunal de Courbevoie a reconnu que dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le DSC peut être désigné même si le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise, dès lors qu'il l'est au niveau national.

Le Régime Minier

La chronologie

Comment faire disparaître un régime spécial de sécurité sociale en moins d'un an «chrono», du jamais vu... et pourtant ils l'ont fait !

Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, le régime de sécurité sociale dans les mines a été instauré pour permettre aux mineurs et à leurs familles de bénéficier d'une offre de soins gratuite et d'un large réseau pour pallier à l'insuffisance des infrastructures. Ces dernières années, le gouvernement a pris des mesures pour faire face à la baisse du nombre d'affiliés.

Novembre 2004

Un décret consacre l'ouverture bilatérale. Les ressortissants du régime minier peuvent bénéficier de l'offre du régime général, et les ressortissants du régime général peuvent se faire soigner dans les structures du régime minier. Seules les pharmacies minières ne sont pas entrées dans le cadre de cette ouverture.

Février 2007

Un décret modifiant celui de 1946 paru au Journal Officiel prévoit la fusion des Caisses et les Unions Régionales. La CFTC a accepté cette fusion et a participé à cette réforme, pourquoi ? L'enjeu était de pérenniser les emplois de tous les personnels, de maintenir une offre de soins pour tous les bassins miniers.

Mars 2007

Mise en place des CARMI, la CFTC obtient des postes de 1er Vice-président.

Décembre 2009

Le décret 2-2-b est supprimé. C'est la fin de la gratuité des transports sanitaires et de l'hébergement dans les cures, ainsi que certains médicaments. Nous n'avions pas le choix ! Il fallait accepter, sinon nous étions franchisés sur les médicaments.

Mars 2010

À l'appel des cinq fédérations minières, les affiliés du régime minier, ainsi que tout le personnel participent à une grande manifestation nationale à Paris sur le thème : « Touche pas à mon régime minier ». Un député est mandaté pour rédiger un rapport sur l'impact et les conséquences de la disparation de cet article.

1er septembre 2010

Fin de l'affiliation au Régime Minier pour les nouveaux entrants dans la profession par décret du 1er septembre 2010.

Décembre 2010

Un rapport parlementaire annonce la fin du régime minier. Ce document de travail rédigé par Yves BUR, député du Bas-Rhin, liste 21 recommandations afin de préparer la disparition progressive du régime minier et sa dissolution dans le régime général, sans aucune garantie pour le personnel.

Mars 2011

Devant la colère des syndicats provoquée par le rapport Bur, une concertation s'engage entre le gouvernement et les fédérations minières. Chaque organisation syndicale est reçue au ministère de la santé par Madame BERARD-ANDRIEU, Directrice de cabinet de Mr BERTRAND, et Mr Laurent GALLET, sous-directeur de la gestion des systèmes d'informations à la direction de la sécurité sociale. La CGT et la CFDT refusent d'être reçues par ces personnes ! Elles veulent être entendues par le ministre. La CFTC s'est rendue à cette invitation. La délégation était composée de Mesdames BOURG, CANIVET, Messieurs Eric GROH, Bernard MERTEN, Raphaël MARGHERITA et Gilbert LECHARDEUR. Une liste de questions sur le devenir du personnel qui a été élaborée par nos représentants de la CARMI, fut présentée aux représentants des Tutelles sans réponses précises.

Mai 2011

A la suite des concertations, Xavier BERTRAND, ministre de la santé, présente aux syndicats un document d'orientation sur l'avenir du régime minier. Le document est rejeté en bloc par les fédérations de mineurs qui ne voient dans ce «plan BERTRAND» qu'une copie du «rapport BUR». Elles attendent des promesses et des engagements rapides et demandent à rencontrer le ministre.

9 juin 2011

Plus de 7OO personnes (personnel et affiliés) ont manifesté dans les rues de LENS, afin de réclamer le maintien de la gratuité pour tous les affiliés et

ayants droit ainsi que de réelles garanties pour le transfert des contrats des personnels sans perte d'emploi. Une délégation a été reçue et entendue par Madame Le Sous Préfet qui remonte nos revendication.

Les fédérations de mineurs sont invitées à des réunions de concertations en présence de Madame BERARD–ANDRIEU, de Messieurs HOTHIER et GALLET. La CFTC s'y rendra, la CGT et la CFDT refusent, elles veulent être reçues par le Ministre.

28 juin 2011

Suite au refus du Ministre de recevoir les fédérations, une manifestation est organisée à Paris, plus de 2600 personnes seront présentes. Une délégation est reçue, toujours par les mêmes personnes qui nous annoncent qu'un courrier sera envoyé aux fédérations pour recadrer un peu les orientations initiales.

Juillet 2011

Le courrier du Ministère paraissait un peu plus «souple», mais derrière arrive le projet de décret qui nous fait poser la question que l'on est en droit de se poser, qui a écrit le courrier ?

Août 2011

Les personnels des CARMI, accompagnés des représentants nationaux des mineurs, ont participé à différentes réunions au ministère ainsi qu'à la CAN afin de remonter les interrogations suscitées par le document d'orientation transmis le 12 mai aux organisations syndicales. Beaucoup de questions ont été posées. Même si certaines réponses ont été apportées, il existe encore beaucoup de zones d'ombre qui sont loin de rassurer les personnels.

Des réunions interfédérales sont en cours actuellement afin d'organiser la manifestation qui aura lieu à Paris le 25 octobre. Journée où sera votée la loi de financement de la Sécurité Sociale et où seront abordées les questions du régime minier.

Aujourd'hui, nous sommes toujours dans l'inquiétude. Dans les ministères on travaille, des échos nous reviennent que des commissions se réunissent pour préparer le coup de grâce sans que les organisations syndicales soient invitées. Peut-on accepter de tels comportements ?

La CFTC, ne cautionnera jamais cette façon de faire, mais on peut se rassurer «dieu merci», nous avons encore, tant au niveau des représentants du personnel qu'à celui des affilies, des militants responsables et surtout compétents, qui travaillent en étroite collaboration au suivi des dossiers.

Gilbert LECHARDEUR

5 octobre 2011 Interfédérale des mineurs CGT, FO, CFDT, CFTC au siège de la Fédération CFTC-CMTE

Réunie le 5 octobre 2011 à Pantin au siège de la Fédération CFTC-CMTE, l'interfédérale des syndicats des mineurs CGT, FO, CFDT, CFTC a fait le point sur la situation qu'a engendré la parution du décret sur notre sécurité sociale minière et les actions engagées, certaines se déroulant encore cette semaine.

Les axes de revendications :

1- Devenir du personnel

2- Gratuité réelle des soins

Un rassemblement est prévu devant l'Assemblée Nationale le 25 octobre à 10h à l'occasion de l'ouverture du débat sur le PLFSS. Il vise les groupes parlementaires pour qu'ils s'engagent à porter les amendements nécessaires au texte actuel (art 42) afin que soient gravés dans le marbre la gratuité réelle des soins, la dispense des franchises, forfaits et dépassements d'honoraires, une action sociale adaptée, leur pérennité et un financement durable.

Des entretiens seront sollicités avec les groupes parlementaires d'ici là, afin de préparer cette démarche.

Une prochaine réunion a lieu le 19 octobre à 16 h au siège de la CGT à Montreuil. A suivre…

Politique industrielle
on commence quand ?

En Octobre 2009, à l'initiative du Gouvernement, Monsieur C. ESTROSI lançait les Etats Généraux de l'industrie. Après des décennies d'abandon, enfin ! On posait le problème de l'industrialisation des territoires, des emplois et de la formation… Cette grande messe fut suivie par la mise en place de Comités de filières dans les différents périmètres de nos industries. Hélas, force est de constater que le soufflé est vite retombé.

En me rendant sur le site de LYONDELLBASELL (*voir également article p7 de ce numéro*), lundi 10 octobre pour une rencontre avec les salariés, les dirigeants de l'entreprise et les responsables politiques de bassins d'emploi, Je repensais à une des orientations fixée par le gouvernement : « la rénovation du modèle social des Entreprises ». Là encore, la déclaration d'intention montre ses limites. Urgence d'organiser les métiers ? Sauvegarde des emplois ? Anticipation et investissement ? Un des axes de la politique industrielle était d'organiser les filières métier et d'identifier clairement les responsabilités de chacun. Très bien, mais qui fait quoi et qui pilote cela ?

La situation de l'entreprise LYONDELLBASELL montre à quel point nous sommes loin de tout cela.

Verbatim de la réunion du 10 octobre :

Etat

L'Etat était représenté par le Directeur de la DIRECCTE PACA (Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de d'Emploi). L'Etat, comme à son habitude, sera toujours aux côtés des salariés afin d'organiser leur reconversion dans le cadre de formations spécifiques et de recherche d'emploi……

Les élus locaux

Madame le Maire d'Aix en Provence insiste sur le manque d'information de la part des industriels et principalement des pétroliers sur la nébuleuse du marché des raffineries du Bassin de Berre et de Lavera. Ce manque d'information n'aide pas du tout les élus locaux sur l'anticipation des restructurations et des fermetures.

Monsieur le Maire de Fare-les-Oliviers intervient fortement sur le comportement des industriels qui sont implantés sur le bassin de Berre et de Lavera. Ces derniers ne prennent pas en compte l'aspect humain et les conséquences de leur stratégie sur la population et nos territoires. Dans ma commune, 40 familles seront touchées par la restructuration de LYONDELLBASELL, l'économie locale sera totalement déstabilisée. Nous, Maires de petites communes sommes totalement impuissants face à ce massacre industriel. L'Etat ne fait rien pour protéger nos industries.

Vous seuls, représentants des organisations syndicales, pouvez mettre la pression aux politiques décisionnaires, car nous, Maires de petites communes, sommes totalement impuissants. Différents Maires soutiennent cette intervention.

Les entreprises

Nos raffineries sont anciennes, elles ont été faites après la guerre avec une conception unique de fabrication d'essence et pas de gasoil. Cette essence, jusqu'à présent, était en grosse partie vouée à l'exportation et ce marché était simplement implanté aux USA. A ce jour les Etats Unis n'ont plus la même demande et nos produits restent stockés sans être vendus. La stratégie industrielle de l'industrie du pétrole et plus particulièrement du raffinage est changeante. Techniquement, nous n'avons pas les moyens de modifier ces raffineries afin de fabriquer du gasoil, car cela a un coût financier important, d'où la décision d'arrêter cette unité de production.

Et les hommes dans tout ça ?!

Tollé général dans la salle.

Et les hommes dans tout ça ?!

Les salaires et le tissu social et économique local sont une fois de plus pris en otage. La CFTC ne peut se contenter de déclarations d'intention. Nous serons aux côtés des salariés de LYONDELLBASELL attentifs aux destructions irresponsables d'emplois nécessaires pour faire vivre l'ensemble du Bassin de Berre-Lavera.

Francis OROSCO

Président fédéral

Des chiffres...

Indicateurs économiques

➔ **Croissances économiques** (évolution du PIB)
0,0% (au 2e trimestre 2011)

↗ **Inflation**
+0,5% (en août 2011, évolution mensuelle)

↗ **Consommation des ménages**
+1,2% (en juin 2011, évolution mensuelle)

↗ **Indice des prix à la consommation**
+0,5% (en août 2011, évolution de mensuelle)

Emploi-salaires

↘ **Chômage, y compris DOM** (au sens du BIT)
9,6% (au 2e trimestre 2011)

SMIC mensuel brut en euros (pour 151,67h de travail)
1365,00€ (depuis le 01/01/2011)

Source : Insee

Focus sur le niveau de vie

Taux de croissance annuel moyen 2000-2009 (%)

	PIB volume	Démographie	PIB par habitant
Grèce	+3,1	+0,4	+2,7
Irlande	+2,9	+1,8	+1,0
Espagne	+2,3	+1,5	+0,8
Finlande	1,7	+0,3	+1,4
Autriche	+1,5	+0,5	+1,0
Royaume-Uni	+1,4	+0,5	+0,9
Pays-Bas	+1,3	+0,4	+0,9
France	**+1,2**	**+0,7**	**+0,5**
Zone euro	+1,1	+0,5	+0,6
Portugal	+0,6	+0,5	+0,1
Allemagne	+0,6	+0,0	+0,6
Italie	+0,2	+0,6	-0,4

Source : Eurostat

Montant RSA socle 2011

Foyer	Nombre d'enfant de moins de 25ans (ou personnes à charges)				
	Pas d'enfant	1 Enfant	2 Enfants	3 Enfants	Enfant ou personne à charge supplémentaire
Seul Sans aide au logement	467 €	700 €	841 €	1027 €	187 €
Seul Avec Aide au logement	411 €	588 €	702 €	888 €	
Couple Sans aide au logement	700 €	841 €	981 €	1167 €	
Couple Avec aide au logement	588 €	702 €	842 €	1029 €	

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé

Les conditions :

Vous avez droit à l'allocation si votre enfant a :

- une incapacité d'au moins 79%
- ou une incapacité comprise entre 50% et 80%, s'il fréquente un établissement spécialisé ou si son état exige le recours à un service d'éducation spéciale ou de soins à domicile.

Le montant :

Montants valables jusqu'au **31/12/11**

Vous recevrez **126,41** € par mois et par enfant.

Ce montant peut être majoré par un complément accordé par la Cdaph qui prend en compte :

- le coût du handicap de l'enfant,
- la cessation ou la réduction d'activité professionnelle de l'un ou l'autre des deux parents,
- l'embauche d'une tierce personne rémunérée.

Une majoration est versée au parent isolé bénéficiaire d'un complément d'Aeeh lorsqu'il cesse ou réduit son activité professionnelle ou lorsqu'il embauche une tierce personne rémunérée.

... et des dettes

Les compléments et les majorations pour parents isolés se décomposent en 6 catégories :	
Montant du complément	**Montant de la majoration parent isolé**
1ère catégorie : **94,81 €**	1ère catégorie : (pas de majoration)
2ème catégorie : **256,78 €**	2ème catégorie : **51,36 €**
3ème catégorie : **363,44 €**	3ème catégorie : **71,11 €**
4ème catégorie : **563,21 €**	4ème catégorie : **225,17 €**
5ème catégorie : **719,80 €**	5ème catégorie : **288,38 €**
6ème catégorie : **1060,17 €**	6ème catégorie : **422,69 €**

Source : CAF

D'après une enquête de l'UFC Que choisir, les français ont dépensé 25,4 milliards d'euros en cotisations de complémentaire santé : une hausse de montant de cotisations de 16,6% sur 5 ans. Répercutant une hausse des taxes du gouvernement, une nouvelle augmentation de 5% prévue par les mutuelles pour le début d'année va alourdir la facture pour les français.

L'avis des nôtres

Le coup de fil à un AMI

Olivier HENRICH, délégué CFTC à l'usine Continental pneumatiques de Sarreguemines a répondu de bonne grâce et avec franchise aux questions du «coup de fil à un ami».

Il a trouvé l'évolution du journal globalement positive, notamment l'insertion de nouvelles rubriques.

Il a tenu à mettre un accent particulier sur l'accord salarial signé chez Continental, dont il était question dans le n°52, et qui le concerne directement.

Il faut noter le caractère exceptionnel de l'augmentation générale de 5 % qui est à marquer d'une pierre blanche.

Malheureusement, cela reste trop exceptionnel dans nos entreprises. C'est une bonne chose pour les salariés de pouvoir bénéficier du fruit de leurs efforts et pas uniquement les actionnaires.

D'autre part, Olivier émet le souhait que la CFTC soit plus vue et entendue, notamment dans les médias. «Il faut que tout le monde sache que nous existons» !

Il lance l'appel à nos dirigeants, autant confédéraux que fédéraux pour une communication plus dynamique et plus incisive.

Le POUR ou CONTRE

Êtes-vous pour ou contre l'augmentation de la part variable dans les salaires ?

Pour répondre à la question, merci d'envoyer un mail à l'adresse suivante : communication@cftc-cmte.fr en précisant en objet «le pour ou contre de la Comète n°53».

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro.

Les résultats de la question du n°52 : « Êtes-vous pour ou contre l'augmentation de la TVA pour financer la dette publique ? ».

NON : 95 % **OUI : 5 %**

Martine B. :
Je suis contre, sauf sur les produits de luxe !

Albert V. de LA MURE :
Bien sûr que je suis contre !!!!!!
Mais pourquoi pas une TVA pour les produits de LUXE, ex : caviar, parfums, voitures de sport, confection haute couture, etc.

Jean-Pierre E. :
Il appartient à tous ceux qui ont la capacité financière de payer, de contribuer à l'effort qui sera demandé.
Il ne faut pas toucher les plus faibles en exonérant les produits de 1ère nécessité.
Taxer les produits importés qui contribuent à la dette.
Créer des niveaux de prélèvements différents pour inciter à préférer les achats respectueux des droits sociaux et de l'environnement.
...

L'avis des autres

Évolution de la loi de 2008 ?

À plusieurs reprises dans la Comète, nous avons parlé de la loi 2008 sur la représentativité et des conséquences qu'elle entraînait. Un article du Figaro Economique a attiré notre attention.

Un texte sur le Droit et les moyens syndicaux dans la fonction publique est en passe d'être adopté. Deux grands principes dans le texte : une nouvelle répartition et plus de transparence. Concrètement, la moitié des moyens accordée par l'Etat aux syndicats de fonctionnaires sera désormais réservée aux syndicats représentatifs (10 %). Mais l'autre moitié des moyens restera attribuée aux autres en fonction du pourcentage de voix. Le Gouvernement évite ainsi de couper les vivres aux petits syndicats et leur laisse une possibilité de rebondir aux élections suivantes.

Cette loi de 2008, nous la combattons depuis sa parution. Nous sommes extrêmement heureux que « l'Etat » employeur gomme quelques effets désastreux de ce texte. A quand la révision de cette loi ?

D'après l'article du Figaro Economique

Un syndicat non représentatif ne peut être écarté de l'accès à l'intranet de l'entreprise

« L'accord collectif organisant la diffusion des communications syndicales via l'intranet de l'entreprise doit en faire bénéficier toutes les organisations représentatives ou non ayant constitué une section syndicale ». L'arrêt de la Cour de Cassation met l'accent sur le principe d'égalité et sur le fait que les communications syndicales à l'intérieur d'une entreprise sont liées à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

Les entreprises dotées d'un accord relatif à l'intranet syndical ou visant plus généralement à faciliter la communication des OS doivent donc étendre le bénéfice au syndicat non représentatif.

D'après liaison sociale du 27 septembre 2011

Toute expérience peut être validée !
Toute ? ...
Oui toute !

Car depuis 2002, la validation des acquis de l'expérience (VAE) prend en compte aussi bien les activités bénévoles et volontaires que professionnelles, s'inscrivant dans le champ professionnel, associatif ou syndical*.

Que vous soyez délégué syndical, assesseur au TASS, président d'une structure, conseiller prud'homme… votre expérience vous a donné des compétences à travers les activités exercées : compétences que vous pouvez faire valoir. Généralement, vos responsabilités en tant que syndicalistes vous fournissent une connaissance poussée en droit du travail, en ressources humaines, en management ou en communication, mais aussi en formation d'adultes si vous êtes formateur syndical.

*La validation des acquis de l'expérience, qu'est-ce que c'est ?***

La VAE est un dispositif qui vous permet d'obtenir tout ou partie d'une certification à visée professionnelle.

Une VAE : pour quelles raisons ?

Les motivations sont variées :

- changer d'orientation,
- briguer un poste qui requiert un niveau de certification supérieur à votre niveau actuel,
- vous reconvertir suite à des difficultés économiques,
- vous présenter à un concours qui exige la possession d'un diplôme,
- valoriser votre parcours à titre personnel,
- changer de classification par rapport à une grille de salaire (l'employeur n'ayant aucune obligation de reconnaissance),
- valoriser son expérience syndicale après la perte de sa représentativité,
- sécuriser votre capital-employabilité,
- etc….

Où s'adresser ?

Il existe des Points Relais Conseil (PRC) mis en place par la Région pour informer gratuitement et accompagner sur la VAE.

Mais vous pouvez également contacter directement les organismes certificateurs :

- Déjà, à l'université la plus proche de chez vous qui propose peut-être le diplôme qui vous intéresse (par exemple Master Droit des ressources humaines et protection sociale à Saint-Quentin-en-Yvelines, Master Stratégie et Ingénierie en Formation d'Adultes (SIFA) à Rennes et à Tours, Licence professionnelle activités juridiques, spécialité Droit social et syndical à Troyes : accessible en e-learning) : chaque université possède son service d'information et d'accompagnement sur la VAE.

- Si vous visez un diplôme du secondaire, du CAP au BTS, l'Education Nationale a mis en place des Dispositifs Académiques de Validation des Acquis (DAVA) (par exemple Baccalauréat technologique série sciences et technologies de la gestion (STG), titre professionnel assistant(e) de ressources humaines, BTS en Economie sociale et familiale).

- Mais peut-être avez-vous un souhait très particulier et il faudra dans ce cas chercher le certificateur qui propose ce qui vous intéresse (organismes de formations publics ou privés : CNAM, AFPA, Chambre des métiers ou de commerce, Ministères, etc…).

  En effet, le Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) présent dans toute la France propose des certifications intéressantes pour les syndicalistes (certificat de compétences « conseil en droit social appliqué à l'entreprise », certificat de compétences en management d'une association ou d'un réseau associatif), accessibles en cours du soir, en formation à distance… cette grande souplesse fait le succès du CNAM.

Certaines formations ne sont pas encore validées par la VAE. A ce jour, environ 9000 certifications sont accessibles par cette démarche (et répertoriées au RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles***) et ce nombre ne cesse d'augmenter, de même que les métiers et les formations évoluent eux aussi.

Comment obtenir cette validation totale ou partielle ?

Il faut justifier de **3 ans d'activité** dans un domaine en rapport avec la certification.

Trois grandes étapes rythment la VAE :

I. Le Livret de recevabilité

Ce dossier formule votre demande : le choix du diplôme, vos motivations, votre expérience en rapport avec le diplôme (de 3 ans minimum), votre parcours de formation et tous les documents attestant de ces activités. Deux décisions importantes doivent y figurer : souhaitez-vous un accompagnement ? et visez-vous une validation partielle ou complète?

La recevabilité de la demande ou son rejet motivé vous sera notifié par écrit dans un délai de deux mois environ. Attention, la décision de recevabilité ne préjuge en aucun cas de la validation qui sera prononcée par le jury en fin de parcours.

Vous ne pouvez déposer que trois demandes par année civile sur des diplômes différents.

II. Le dossier de validation

Il répertorie les principales activités et les tâches que vous avez effectuées en les mettant en correspondance avec les contenus du diplôme visé, un peu comme si vous rédigiez un rapport d'activité à l'attention de votre hiérarchie.

A ce stade, soit le jury vous attribue la validité, totale ou partielle, de votre diplôme (ce qui est extrêmement rare), soit il vous convoque à un entretien.

III. L'Oral devant le jury

Ce jury est composé autant d'enseignants ou formateurs que de professionnels. L'entretien est destiné à compléter et expliciter les informations contenues dans votre dossier et à vérifier l'authenticité de vos déclarations. Ce n'est pas un oral d'examen****. Les jurés peuvent vous questionner sur votre poste, sur l'organisation qui vous emploie, sur le descriptif d'une ou deux activités ou une situation de travail.

Pour voir votre demande de VAE examinée par le jury, il est nécessaire d'être inscrit au diplôme demandé.

Bien que vous ayez fait la demande d'une validation totale, le jury peut vous octroyer une partie seulement du diplôme : il vous reste cinq ans pour obtenir les unités manquantes, sur temps de travail ou hors temps de travail, soit par formation continue (cours du soir, e-learning), soit par formation initiale. La prise en charge peut se faire alors via le CIF, le DIF, le plan de formation, voire par les fonds Agefiph pour un salarié reconnu travailleur handicapé.

Un accompagnement, pour quoi faire ?

Si les organismes certificateurs et les PRC vous reçoivent gratuitement pour définir votre projet et vous aider sur la partie plus administrative qu'est le livret de recevabilité (sauf exception), l'accompagnement au dossier de validation et la préparation au jury seront, pour leur part, facturés. Des frais de dossier vous seront malgré tout réclamés pour les diplômes du supérieur (universités) et quelques exceptions du secondaire (du CAP au BTS) ou pour les titres professionnels. Ces frais peuvent être pris en charge avec l'accompagnement si vous en faite la demande.

Toutes les personnes qui l'ont préparée sont formelles : la VAE est une démarche longue et fastidieuse ; un accompagnement est recommandé autant pour la rédaction du dossier en fonction du référentiel, que l'exploration de son parcours, la préparation au jury, ou pour fournir la totalité des justificatifs nécessaires. Toutefois, si vous présentez pour la deuxième fois une VAE, vous pourrez vraisemblablement assurer seul(e) ces impératifs.

Le financement est assuré par les différents acteurs de la formation professionnelle continue (Etat, OPCA, Fongecif, Agefiph, entreprises, Régions…) et comprend les frais d'inscription à un organisme certificateur, les frais d'accompagnement ainsi que les frais de validation le cas échéant. Ce financement ne peut être demandé qu'après une réponse favorable au dossier de recevabilité et prend en charge un accompagnement sur 20 heures au maximum. Attention, certains organismes proposent des prestations plus ou moins longues ou coûteuses.

Le témoignage de CG

CG, délégué et représentant syndical, prépare sa troisième VAE. Pour lui, c'est un « bon système ». Le déclic a été le plan social réalisé par son entreprise en 2007 : « la prochaine fois, ce sera mon tour : qu'est-ce que je ferai ? ». Après une première VAE où il a choisi d'être accompagné, c'est seul qu'il a monté ses deux autres dossiers.

« L'accompagnement, c'est vraiment quelque chose qu'il faut faire la première fois, pour la deuxième, en une demie journée, c'était réglé ! ». Ses deux premières démarches portaient sur son expérience professionnelle, aujourd'hui, c'est son engagement syndical qu'il souhaite faire valoir, notamment à la suite de son travail sur huit mois concernant le plan social d'environ 250 personnes.

Son conseil :

Mieux vaut préparer sa VAE en toute quiétude, par anticipation, afin de ne pas avoir à assumer cette démarche qui demande un grand investissement dans une situation d'urgence.

3 dispositifs pour valider les diplômes du supérieur

- **Le dispositif VAE** permet d'obtenir un diplôme en partie ou dans sa totalité (décret du 24 avril 2002)
- **Le dispositif VAP 85** permet d'accéder à une formation sans avoir le diplôme requis à l'entrée (décret du 23 août 1985)

  Le dispositif VAP 92 est sensiblement le même et permet de valider en plus quelques matières dispensées dans la formation (décret du 27 mars 1993)
- **Validation des Etudes Supérieures (VES)** permet d'être dispensé de certaines composantes du diplôme si vous avez suivi des études (supérieures) ou une formation professionnelle qualifiante ou que vous possédez un diplôme de l'enseignement supérieur

Remarque :

La VAE, démarche accomplie librement par des individus, peut s'inscrire dans un cadre collectif. Il s'agit de favoriser des parcours qui ont un intérêt collectif pour une entreprise, une branche ou une profession (faciliter la progression de salariés dans des professions déficitaires, encourager la mobilité, permettre la reconversion). La démarche est individuelle, même si l'outil construit est collectif

3 ans minimum... oui, mais

Pour les personnes travaillant à temps partiel, cette durée cumulée doit correspondre à 1600 heures par an sur trois ans.

De plus, l'engagement politique (conseiller municipal par exemple) est aussi pris en compte, de même que le cumul des mandats, le dépassement pour circonstances exceptionnelles (comme le plan social géré par CG), les déplacements. Certaines conventions collectives peuvent accroître le nombre d'heures de délégation.

Attention, le temps de formation et les réunions ne sont pas comptabilisés (sauf en ce qui concerne le temps de préparation de ces dernières).

Il faut savoir aussi que certains organismes certificateurs sont plus regardants que d'autres sur ce point…

** Loi de modernisation sociale n°2002-73, 17 janvier 2002, chapitre II*

*** un site internet dédié à la VAE : http://www.vaeguidepratique.fr/index.htm*

**** Répertoire National des Certifications Professionnelles : http://www.cncp.gouv.fr/*

***** CG, délégué et représentant syndical, préparant sa troisième VAE :*

« les jurés sont très honnêtes, ils ne sont pas là pour trouver le problème, c'est positif ».

Les Rémunérations

Les années 90 ont été celles de la victoire du néo-libéralisme avec son cortège de délocalisations, d'augmentation du chômage et cette volonté de désindustrialiser le territoire national. Les années 2000, en tout cas depuis 2007, devaient être celles du pouvoir d'achat. Les évolutions des différentes formes de rémunérations démontrent parfaitement les dérives de ces 20 dernières années.

Philippe ARONDEL, économiste et juriste, illustre très bien ces périodes et leur impact sur les salariés : « depuis la césure historique du début des années 80, l'on assiste en France et aussi en Europe à la mise en place d'une curieuse démarche « d'allocation » des richesses… profitant surtout aux actionnaires et, en général, à une finance dénationalisée s'étant émancipée de toute tutelle politique ou éthique. »

NAO, modération, stagnation des salaires, rémunérations périphériques, voilà le quotidien des salariés aujourd'hui. Un dossier pour en savoir plus.

Ont contribué à la rédaction de ce dossier :

■ Denis FLEURY

■ Alain BEAUJOINT

Rémunération globale

Aujourd'hui, la notion de rémunération globale est couramment utilisée par les employeurs, en particulier par les grandes entreprises, pour indiquer aux salariés qu'il n'y a pas que la contrepartie d'une prestation de travail fourni qui donne le versement d'un salaire, d'un revenu.

Lors d'un entretien d'embauche, le recruteur d'une entreprise doit faire valoir tous les avantages de la politique ressources humaines que l'entreprise intègre dans la rémunération globale afin de s'attirer les meilleures compétences disponibles sur le marché de l'emploi.

Quels sont les éléments fondamentaux de la rémunération globale ?

La rémunération globale comprend le salaire de base, les compléments de salaire, les suppléments de salaire ainsi que les éléments périphériques, y compris toutes les formes de récompenses pécuniaires, avantages matériels, récompenses non pécuniaires.

Au titre du salaire attaché à l'emploi :

C'est la rémunération individuelle au titre de sa responsabilité et de son ancienneté définie dans son contrat de travail, sa grille de salaire inscrit dans sa convention collective.

Les compléments de salaire :

Ce sont les congés payés et supplémentaires, congés familiaux, l'indemnisation de la maladie conventionnels, les primes d'ancienneté, de sujétion de service, de responsabilité et/ou gratifications diverses, de la mobilité individuelle géographique.

C'est aussi la rémunération de la performance individuelle et/ou collective, la rétribution des dépassements horaires et/ou les heures supplémentaires, les primes variables annuelles etc…

Ce sont aussi les avantages en nature, voiture et logement de fonction, téléphone et ordinateur utilisables en dehors des heures normales de travail.

Les suppléments de salaire et/ou sursalaire familial :

Ils sont constitués des éléments suivants : bénéfice d'une complémentaire santé, d'une mutuelle, retraite, prêts personnel et/ou immobiliers, des chèques restaurant, transport, vacances, emploi service (CESU), d'indemnités ou d'aides aux frais d'études.

C'est aussi le bénéfice d'une assistance juridique, de conseils…

Ce sont aussi les avantages sociaux par les activités sociales à tarif préférentiel organisées et gérées par le Comité d'Entreprise. Des tarifs préférentiels sur les activités ou produits qui sont dans le domaine et champ d'activité de l'entreprise, billet d'avion, de train, réduction diverses sur les produits fabriqués, fourniture d'énergie…

Les périphériques de salaire ou rémunération additionnelle :

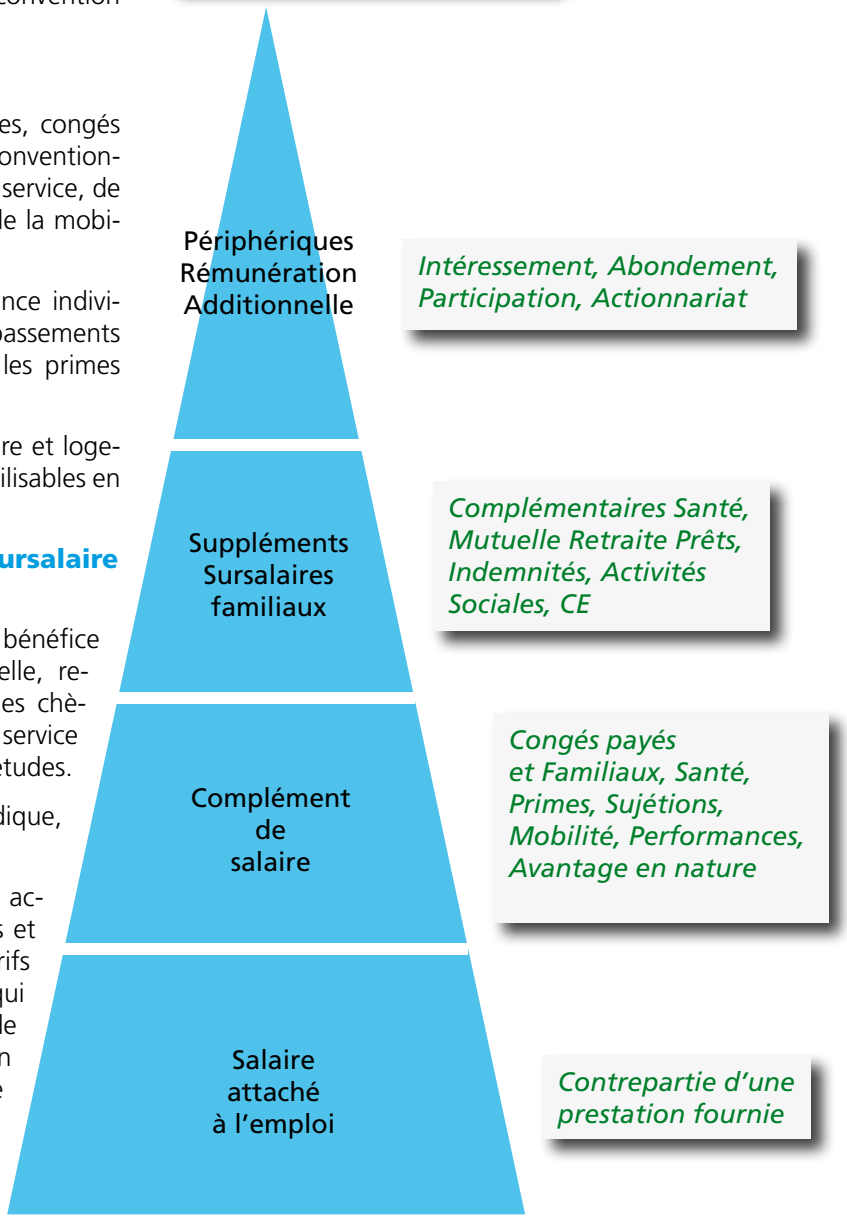
Ils sont constitués des éléments suivants : de l'intéressement et abondement, de la participation aux bénéfices, de mise en place des Plans d'Epargne : plan d'épargne d'entreprise (PEE), de groupe (PEG), interentreprises (PEI) et plan d'épargne pour un complément de retraite (PERCO), différent d'un régime supplémentaire de retraite qui peut aussi exister concomitamment.

C'est aussi l'actionnariat salarié par la mise en place ; d'offre réservée aux salariés ORS de plan d'attribution gratuite d'actions PAGA, d'attribution de Stock-Options.

En conclusion, le revenu déclaré aux services fiscaux pour imposition ne reflète pas la totalité de la rémunération globale dont bénéficie le salarié, car tous les éléments composant la rémunération globale ne sont pas imposables au titre de l'impôt sur les revenus de l'année de déclaration.

Denis FLEURY

Rémunération globale et ses composantes



Rémunérations périphériques, état des lieux et analyse...

Parmi les rémunérations périphériques, outre les primes diverses et variées qui ont un caractère de complément de salaire et qui, de ce fait, sont soumises à charges fiscales et sociales, se développent depuis quelques années 2 autres composantes, l'Intéressement et la Participation. Ceux-ci peuvent donner lieu à versement d'un Abondement de la part de l'Entreprise, s'ils sont versés et bloqués dans un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO).

L'Intéressement

Réglementé à l'origine par une ordonnance de 1959, l'Intéressement peut être mis en place par toute Entreprise, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique. Il ne peut pas se substituer à un autre élément de rémunération.

L'Accord d'intéressement est conclu pour une durée de 3 ans au moins et concerne l'ensemble du personnel sans discrimination de statut ou de catégories.

Le total attribué ne peut excéder 20% des salaires bruts versés au cours de l'exercice. La prime annuelle d'Intéressement versée à chaque salarié ne peut être supérieure à 50% du plafond annuel de la Sécurité Sociale (35352 Euros en 2011).

Les sommes versées aux salariés ne sont pas comprises dans l'assiette de l'impôt sur les sociétés et ne sont pas soumises aux charges fiscales et sociales. Pour le salarié, elles sont soumises à l'impôt sur le revenu (sauf en cas de placement dans un PEE ou un PERCO), à la CSG, à la CRDS, mais pas aux charges sociales salariales.

Les modalités de calcul de l'Intéressement sont laissées à l'appréciation de l'entreprise et des représentants du personnel concluant l'accord. Les critères les plus habituellement choisis sont l'évolution du chiffre d'affaire, l'accroissement de la production, de la productivité, l'amélioration de la qualité, de la sécurité, la diminution de l'absentéisme…

La Participation

Instituée en 1967 et renforcée depuis par plusieurs lois, la participation des salariés aux fruits de l'expansion de l'entreprise est un droit des salariés dans les entreprises occupant plus de 50 salariés. Il existe cependant une exception dans le cas des entreprises publiques en secteur régulé (monopole). Comme dans le cas de l'intéressement, la participation ne peut se substituer à un autre élément de rémunération. L'entreprise bénéficie en contrepartie d'avantages fiscaux et sociaux.

Le montant annuel de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) dépend au minimum d'une formule de calcul légale et varie notamment en fonction du bénéfice.

La Participation n'est pas un supplément de salaire. Pour le salarié, elle est exonérée d'impôt sur le revenu et de charges sociales mais est soumise à la CSG et à la CRDS.

Le montant de la RSP est à répartir entre les salariés suivant les modalités de l'accord, soit de façon égalitaire, soit en fonction du salaire brut ou de la durée de présence, soit en fonction de ces 2 calculs combinés. Le montant maximum de cette prime par an et par salarié ne peut excéder 75% du plafond annuel de la Sécurité Sociale. Elle reste bloquée pendant une période de 5 ans sauf circonstances exceptionnelles de déblocage anticipé. Elle est placée soit dans un Plan d'Epargne Salariale (PEE, PERCO), soit dans un compte courant bloqué et rémunéré consacré à des investissements dans l'entreprise.

L'Abondement

L'Intéressement placé dans un PEE ou un PERCO et la Participation placée dans un PERCO sont susceptibles de bénéficier d'un complément de versement de la part de l'entreprise appelé abondement.

Pour profiter des exonérations de charges sociales et fiscales, l'abondement est limité suivant chaque catégorie de plan. Pour le salarié, il est exonéré d'impôt, mais soumis à la CSG et à la CRDS.

De plus, il ne peut excéder le triple de la contribution du salarié.

Analyse

Depuis quelques années, et plus généralement en temps de crise, les salariés se trouvent en position de faiblesse vis-à-vis des employeurs. Faiblesse par rapport à l'emploi à proprement parlé, et faiblesse par rapport à la rémunération.

Ainsi, assiste-t'on à une modération, voire à une stagnation des salaires. A l'inverse, les rémunérations périphériques que sont l'intéressement et la participation quant à elles, progressent. Les salariés bénéficiaires peuvent certes y trouver une satisfaction, mais une analyse plus fine tempère hélas ce sentiment.

Tout d'abord, la progression annuelle des rémunérations périphériques est bien souvent inférieure, en masse, à ce que pourrait être une progression du salaire.

D'autre part, l'intéressement et la participation bénéficiant d'exonération de charges, cela n'aide pas à la résorption des déficits des comptes sociaux, ni au niveau global de la Société, ni au niveau de chacun, car ces éléments n'entrent pas dans l'assiette des revenus.

De même, en matière de consommation, élément déterminant en matière de stratégie de sortie de crise, on note que les 2/3 des salariés bénéficiant d'un intéressement le placent sur un PEE (abondement oblige…), mais cela a pour conséquence de le bloquer 5 ans. L'effet sur la consommation est donc différé de 5 années.

En outre, nous l'avons précisé, l'intéressement et la participation ne doivent pas se substituer à un autre élément de rémunération. Or, lorsque ces éléments progressent en même temps que les salaires stagnent, on assiste bel et bien à un dévoiement de l'esprit de la loi.

Enfin, bien que cette analyse ne soit pas exhaustive, on note la mise en place dans un certain nombre d'entreprises, de contrat retraite type « article 83 », ou bien la prise en charge du coût de plus en plus élevé des mutuelles de santé en «change» d'une modération salariale. Là encore, cela participe au même marché de dupes.

Tant que ces rémunérations périphériques resteront exonérées de charges, il sera de l'intérêt des employeurs de les privilégier au détriment des salaires. Cette tendance ne pourra être infléchie que grâce à la pression d'Organisations Syndicales fortes et responsables.

Alain BEAUJOINT

Rémunération des cadres : Airbus épinglé

Faire dépendre entre 10 et 20% d'une rémunération de critères comportementaux, est-il légal ?

La cour d'appel de Toulouse a répondu en demandant à Airbus France de « suspendre » le système d'évaluation des 5000 cadres concernés (…).

Source : le Figaro

Salaire minimum

Niveau de salaire minimum mensuel dans les pays qui ont un salaire minimum obligatoire (en euros)

	2e semestre 2010
Irlande	1462
Pays-Bas	1416
Belgique	1388
France	**1344**
Royaume-Uni	1169
Etats-Unis	1024
Grèce	863
Espagne	739
Portugal	554
Pologne	318
Hongrie	257

Source : Eurostat

Proportion de personnes employées à plein temps recevant le salaire minimum (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Irlande	:	2,2	2,1	3,1	3,1	3,3	3,3	:
Espagne	1,4	0,85	0,78	0,86	0,77	0,75	0,96	0,73
France	**13,6**	**13,9**	**14**	**13,4**	**15,6**	**12,2**	**10,6**	**9**
Pays-Bas	2,1	2,2	2,28	2,24	2,07	2,17	:	:
Royaume-Uni	1,4	1	1,8	1,2	1,4	1,8	1,8	2
Etats-Unis	2,8	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,1	1,3

Source : Eurostat

Les Commémorations

AZF, 10 ans déjà...

Cette explosion a provoqué :

- 31 morts dont 21 salariés
- 4500 blessés
- 27000 structures immobilières détruites.

La CFTC du Groupe TOTAL a très mal vécu que l'on mette en doute le professionnalisme des salariés notamment en qualifiant nos usines de poubelles alors que celles-ci étaient certifiées ISO 9002 depuis plus de 10 ans.

« AZF Toulouse est une cicatrice indélébile portée à l'image de TOTAL et de ses salariés à tout jamais »

Le site de Toulouse se trouvait être le premier site de la Chimie du Groupe à avoir une certification ISO 14001, critère reconnu de performance environnementale.

En 1998 et en 2000, Grande Paroisse Toulouse avait reçu le Jupiter d'argent, prix interne de la Chimie du Groupe qui était attribué pour 800.000 heures travaillées sans aucun accident du travail.

Le 21 septembre 2011, une délégation de la Coordination du Groupe Total s'est rendue à la commémoration du 10ème anniversaire de la terrible tragédie de l'usine AZF de Toulouse.

Au cours de cette cérémonie, le coordinateur CFTC du Groupe Total a déposé une gerbe au pied de la stèle érigée en souvenir des salariés victimes de cette catastrophe.

A l'issue du procès en appel qui se déroulera en novembre à Toulouse, la CFTC espère que la lumière sera faite afin d'apaiser la douleur de toutes les familles.

A chaque date anniversaire de cette terrible explosion, la CFTC est présente sur le site afin de se remémorer ce tragique événement.

La délégation CFTC

La catastrophe du Puits Vouters, 35 ans déjà...

Le 30 septembre dernier, jour pour jour, 35 ans après la catastrophe survenue au fond du Puits Vouters, une forte délégation de mineurs, des familles, camarades, représentants syndicaux et élus sont venus rendre hommage aux 16 mineurs morts au fond et ensevelis à jamais.

Un souvenir ineffaçable

Patrick NEU, le Président des Mineurs et Sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg, et Pierre LANG, Député-Maire de la ville de Freyming-Merlebach, ont rendu un vibrant hommage à la corporation minière et à ceux disparus dans l'exercice de leur travail.

Un dépôt de gerbe a clos cette cérémonie commémorative empreinte d'émotion.

Martine ULTSCH

Les Assemblées Générales

... à DECAZEVILLE

La CFTC Mineurs et l'Union Locale se sont réunis pour leur Assemblée Générale annuelle. Une réunion à laquelle ont participé les délégués du Tarn, Françoise TORTORICI, représentant la CARMI du Sud-Ouest, et Jean-Paul DUTKA, Secrétaire CFTC à Carmaux.

Les débats ont été conduits par le Président, Roger BONNET, entouré de Roland GARCIA, Trésorier, et Alain RUFFIE, Secrétaire.

Au terme de cette AG, l'équipe en place a été unanimement reconduite dans ses fonctions actuelles.

... dans le TARN

C'est à BLAYE LES MINES qu'a eu lieu l'Assemblée Générale de l'Association des Mineurs et Similaires du Tarn.

Le Président, dans son allocution de bienvenue, remercie les invités de l'UD 81 et les amis mineurs de l'Aveyron pour leur présence ainsi que tous ceux qui se sont déplacés à cette occasion.

Françoise TORTORICI fait le compte rendu de l'année écoulée et aborde tous les sujets qui préoccupent les adhérents et affiliés du régime minier. Elle fait le bilan financier de l'Association en expliquant les contraintes imposées par la Confédération concernant le circuit unique de cotisation. L'assemblée lui donne quitus. Le Bureau est reconduit à l'unanimité.

le Régime Minier au centre des préoccupations

Le dialogue est toujours enrichissant et montre l'intérêt des mineurs pour l'actualité en général et celle du régime minier en particulier.

... dans les CÉVENNES

La 6ème Assemblée Générale de l'Association des Retraités Mineurs des Cévennes CFTC a eu lieu

à la Bourse du Travail d'Alès. C'est devant une assemblée venue en nombre que le Président Maurice METRALS ouvre la séance.

René MALYEUX, Secrétaire général et Administrateur CARMI, fait le point de la situation à la CARMI du Sud-Est, qui se trouve en sensible régression. Il répond avec précision aux nombreuses questions posées. Un point de la trésorerie est fait par André BARTOLETTI et Jean BRUNEL, respectivement Trésorier et Trésorier adjoint.

Le Président, avant de clore l'AG, fait voter une modification de l'article 10 des statuts.

A l'ordre du jour de ces Assemblées Générales, ont retrouve les points récurrents de la réforme du régime minier et l'Agence Nationale de la Garantie des Droits des Mineurs (ANGDM et la mise en place du Fonds National d'Aide Sociale et Santé (FNASS) ; la promesse de rattrapage pour tous les mineurs partis en retraite avant 1987 et des informations concernant la signature du protocole ARRCO-AGIRC.

La tenue de ces AG permet, hormis le fait de rassembler annuellement les adhérents, de les informer sur des sujets qui les concernent directement et d'apporter des réponses concrètes aux nombreuses questions qu'ils se posent.

Martine ULTSCH

La vie du mouvement

... le Secteur ÉNERGIE

L'Assemblée Générale du Secteur Énergie du 15 juin a mis en place un nouveau conseil qui a procédé à l'élection du bureau.

le Secteur Énergie en ordre de marche

La Fédération CMTE a félicité la nouvelle équipe et lui apporte son total soutien.

A la demande de la Fédération, le secteur mènera une réflexion approfondie sur deux sujets récurrents qui sont le nucléaire et l'énergie, autant pour les tarifs de l'électricité, du gaz, du pétrole que pour leur impact sur le pouvoir d'achat.

Le secteur Énergie, d'ores et déjà en ordre de marche, ne manquera pas de vous informer sur ces sujets, et bien d'autres, au travers du journal fédéral LA COMÈTE.

Pierre CARRIÉ

Président :
Pierre CARRIÉ

Secrétaire Général
Christian HERSERANT

Correspondante Trésorière
Martine BREGEARD

Vice Président :
A nommer prochainement

Secrétaire Général Adjoint :
Stéphane DUBOIS

Correspondant Trésorier Adjoint :
A nommer prochainement

Correspondant Fichiers :
Denis FLEURY

Le Conseil :

ALESSANDRI Jean - TOTAL
BERNARD Jean-Michel - GDFSUEZ
BEVALOT Didier - ANTARGAZ
BOTTARO Patrick - MELOX
BOURNAILLIÉ Thierry - ERDF GRDF
CARRIÉ Pierre - ERDF GRDF
CHATRE Sandrine - GRTGAZ
CHEVALLIER Gérard - GDFSUEZ
DUBOIS Stéphane - EDF
FERNANDO Jocelyne - CEA
FLEURY Denis - ERDF GRDF
HERSERANT Christian - EXXON MOBIL
LACASSIN Dominique - EDF SA SEI
LIQUITO Armand - GDFSUEZ
OTTERBEIN Marcel - AREVA
PAULET Olivier - ERDF GRDF
PROUFF Pascal - ERDF GRDF
SERRE Jean Marc - AREVA
THOMAS Pascal - CEA
TZAKOS-HERVÉ Élian - ERDF GRDF
VILLERS Dominique - ERDF GRDF
YVON Noël - GDFSUEZ

Animateur de Branche

BREGEARD Martine - COFELY
BARBEY Stéphan - EXXON MOBIL
CALLEJON Pierre - CEA
SCHIMMER Pierre - ES-GROUPE

Représentant des Retraités

à nommer prochainement

... le SNEN

Les 21, 22 et 23 septembre 2011, le SNEN/CFTC (Syndicat National de l'Énergie Nucléaire) a organisé son Assemblée Générale à Strasbourg, à laquelle ont participé une cinquantaine d'adhérents.

Ces trois journées très chargées ont été l'occasion de faire un bilan des actions passées, depuis l'Assemblée élective de novembre 2010, et de prendre un nouveau départ plein de fraîcheur pour les échéances à venir, et en particulier les élections professionnelles de 2012 et 2013. C'est un point que Pascal THOMAS, Président du SNEN/CFTC, a souligné dans son discours d'ouverture :

« Les futures élections devront être celles de la cohésion de tous les acteurs. Les échanges entre les uns et les autres seront le gage d'une réussite que nous méritons. À cette fin, j'appelle l'ensemble des adhérents du SNEN à réfléchir, dès maintenant, aux actions, aux besoins et au soutien dont ils doivent disposer pour réussir leur prochaine échéance électorale. Plus que tout autre syndicat, le SNEN se doit d'être solidaire. Pour cela, il est primordial qu'une « Commission Élections » se mette en place sans tarder (…)

Cette cohésion nous permettra de faire face aux échéances importantes qui nous attendent :

- **Au niveau national :** apporter des solutions locales, dans nos entreprises, pour remédier aux conséquences, sur le monde du travail, de la politique d'austérité du gouvernement, décidée sans aucune concertation avec les syndicats, en renforçant notre présence quotidienne auprès de nos collègues et notamment auprès de ceux qui en ont le plus besoin.
- **Au niveau AREVA NC :**

  2011 : négociation portant sur l'accord d'entreprise, contrat de prévoyance.

  2012 : élections professionnelles (défi à relever).
- **Au niveau du CEA :**

  2011 : poursuite de la NAO, ouverture prochaine des négociations relatives à la mutuelle, à la représentativité et moyens syndicaux.

  2012 : Mobilisation pour les élections professionnelles de 2013, afin de consolider les résultats de 2010.

Le défi que je me suis fixé pour mes trois années de Présidence est celui de la cohésion renforcée de notre syndicat. Pour moi, il n'y a pas de primauté entre les sections qui constituent le SNEN. Chacun de nous apporte sa pierre à l'édifice commun. Chacun de nous est en droit d'attendre le soutien de cet édifice commun.

Un proverbe ancien dit : « Prends l'initiative et tu gagneras ! ». En allant de l'avant, en faisant preuve de considération mutuelle, en nous encourageant les uns les autres, en apprenant ensemble et en réunissant nos sagesses, nous mènerons des actions victorieuses, dans la joie et dans une belle unité ».

Cette Assemblée Générale a été marquée par :

- Les modifications des statuts du SNEN, de son Règlement Intérieur et de son Règlement Financier, pour les rendre conformes à ceux de la CMTE. Ces modifications ont été adoptées, lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire, convoquée par le Conseil.
- Les participations d'Olivier PAULET, Secrétaire Général de la CMTE, Pierre CARRIÉ, Président du Secteur Énergie, Christian HERSERANT, Secrétaire Général du Secteur Énergie, et Pierre SCHIMMER, DS d'Électricité de Strasbourg et animateur de branche des Industries Électriques et Gazières (IEG). Dans le prolongement du 4ème Congrès fédéral, qui s'est tenu à La Rochelle, les 17, 18 et 19 mai derniers, tous les quatre nous ont encouragés à poursuivre tous nos efforts pour que notre CFTC continue d'être présente partout pour faire passer son message et ses convictions.

■ Olivier PAULET

Jean-Michel FILIPPI

Chargé de communication du SNEN/CFTC

La Fédération CFTC-CMTE inaugure ses nouveaux locaux

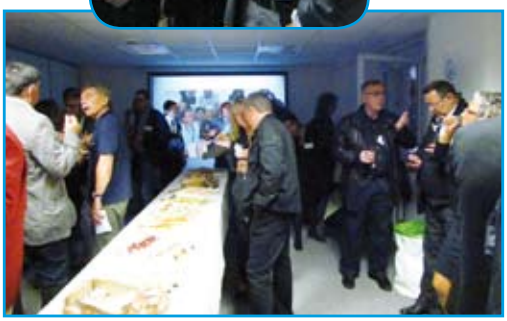
C'est le 12 octobre dernier que la Fédération CMTE a pendu sa crémaillère. Elle s'est associée à l'inauguration des locaux confédéraux pour officialiser et asseoir sa présence dans cette grande maison CFTC, acquise en 2011. C'est à cette adresse, au 128 Avenue Jean Jaurès à PANTIN, que le mot Fédération prend tout son sens.

Le 2 mai 2007, c'est à Pantin-Manufacture que la CFTC-CMTE avait inauguré son premier pied à terre, pour se retrouver en 2011 une fois de plus à PANTIN mais dans la direction opposée.

Comme toute famille, la CMTE a aspiré à devenir propriétaire, et c'est dans cette perspective qu'elle a investi le 1er étage de la grande maison familiale CFTC.

Nous lui souhaitons un bel avenir et un travail syndical fructueux et comme le disait notre Président fédéral, Francis OROSCO, dans son discours : « *montrons une CFTC regroupée et plus forte, **socialement responsable**, soucieuse de **l'intérêt général** et des problèmes de notre société* ».

Martine ULTSCH



Conviction à partager

Et si la préparation d'un avenir énergétique durable était aussi liée à la découverte de nouvelles ressources pétrolières ?

Les ressources pétrolières sont encore importantes, mais pour satisfaire une demande croissante et construire l'avenir, Total continue à faire des découvertes significatives, poursuit en permanence ses efforts pour accroître les réserves des champs de pétrole en production et innove pour mobiliser et exploiter de nouvelles ressources d'énergies fossiles. Mais parce que le pétrole est précieux, il sera nécessaire de concentrer principalement son usage là où il est le plus difficile à substituer : les transports et la pétrochimie.

www.total.com

© Total / Laurent Zylberman

TOTAL

L'énergie est notre avenir, économisons-la !