



Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°79 Mars-Avril 2016 - Prix 1€



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

IIVAS/WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.



Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s

Les politiques s'invitent, par leurs décisions de plus en plus souvent lourdes de conséquences, au cœur de nos préoccupations.

Derniers exemples en date :

Le devenir du groupe EDF. Nous nous sommes déjà exprimés à maintes reprises sur le fait que les politiques sont à l'origine de décisions importantes, potentiellement dangereuses pour l'énergéticien (dossier Areva, tarifs de l'électricité...). Un groupe parfois décrit au bord de la faillite par certains économistes !

Un droit d'alerte a d'ailleurs été déposé par les organisations syndicales qui attendaient des précisions sur les projets en cours (projet anglais HINKLEY POINT, EPR de Flamanville, grand carénage...).

La démission récente du Directeur financier ne nous ayant pas conforté dans l'optimisme !

Ce qui nous inquiète, au-delà des cessions d'actifs, de l'augmentation du capital, des efforts conséquents demandés aux salariés, c'est bien « la nécessaire maîtrise des investissements » envisagée, qui, pour un groupe de cette taille devrait contribuer plus encore à l'effort de la nation en terme d'emplois sur son territoire de recherche, de développement...

La « loi travail », pour laquelle notre Fédération CMTE a demandé avec force des modifications profondes, notamment le refus de voir un assouplissement insupportable du temps de travail des apprentis, le refus d'un plafonnement des indemnités prudhommales...

Naturellement, la CMTE n'est pas pleinement satisfaite sur tous les points, mais la Fédération avec notre Confédération CFTC, chacun dans son rôle, a permis en maintenant le dialogue et la pression, de faire progresser le projet.

Malheureusement, le spectre du 49-3 vient de sévir ! Le gouvernement a choisi le passage en force pour, au final, imposer la loi travail aux salariés que nous sommes.

Sur ce sujet, comme sur d'autres encore, je regrette profondément que ce mépris des intérêts des salariés nous ait privé d'un débat parlementaire constructif qui aurait permis d'éclairer davantage les divers enjeux du texte.

Sans préjuger du texte final qui sera adopté par la force, notre Fédération CFTC-CMTE aura démontré sa volonté de contribuer au dialogue social et aura tout mis en œuvre dans ce sens.

Enfin, la loi de 2008 qui a institué une mesure de l'audience des organisations syndicales ainsi que des critères de représentativité, se traduit aujourd'hui par de forts enjeux pour notre Fédération CFTC CMTE dans les années à venir. Nous serons donc au rendez-vous, comme à notre habitude, afin d'accompagner l'ensemble de nos syndicats et nos sections dans la préparation des élections professionnelles.

N'oubliez pas, cher(e)s ami(e)s, les élections TPE auront lieu très prochainement, alors n'hésitez pas ! Faites campagne pour la CFTC auprès de vos coiffeurs, mesdames, vos mécaniciens, messieurs, et plus largement boulangers, bouchers, petites boutiques et j'en passe !!

Je sais que nous pouvons compter sur vous !

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

→ **Le mot du Président** - p. 3

→ **Le dossier du mois** - p. 4 à 9

- Histoire du charbon en Provence
- EDF, en devenir ou en faillite ?

→ **Actualités sociales** - p. 10 à 15

- Mines : Séminaire conseillers territoriaux CFTC
- Bureau Secteur Chimie à Clermont-Ferrand
- Infos Branche Pharma
- Infos Continental
- Procès explosion vapocraqueur Carling

→ **Des Chiffres et des Dettes** - p. 16-17

→ **Le Billet d'humeur - Brève** p. 18

→ **L'avis des nôtres - des autres** p. 19

→ **Europe International** - p. 20-21

→ **Brèves'éco** p. 22

→ **Les Infos Utiles** - p. 23 à 26

- Les entretiens salariés-employeurs
- Des lettres pour régler vos litiges

→ **QUIZZ** - La solution p. 27

→ **La vie du mouvement** - p. 28 à 31

- Le Bureau fédéral en Lorraine
- Catastrophe du Puits Simon
- Formations fédérales
- Plan formation



La comète

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

contact@cftc-cmte.fr
cerfa-election@cftc-cmte.fr

Directeur de la Publication : Francis OROSCO
Rédaction Administration : Martine ULTSCH

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

cmtelacomete@laposte.net
www.cftc-cmte.fr

C.P.A.P. : 0221 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

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

Dépôt légal :
2^e trimestre 2016

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

Histoire du charbon en Provence



Limite du gisement

Il est désigné sous le voculaire de « **Bassin de FUVEAU** »

Il est limité :

- Au Nord par les Collines de la FARE les OLLIVIERS et le Mont SAINTE-VICTOIRE
- Au Sud par les Collines de la NERTHE, le Régagnas, l'OLYMPE,
- A l'Est le bassin est complètement fermé par le COL de SAINT MAXIMIN,
- A l'Ouest il se prolonge jusque sous l'ETANG de BERRE.

Il occupe une superficie d'environ 400 Km².

De quand date-il ?

La détermination de l'étang géologique a été faite en 1840 par un géologue marseillais M. MATHERON.

Le bassin repose tout entier sur l'horizon de calcaires à l'hy-purites du santonien donc de la fin de l'ère secondaire. Les couches de charbon sont dans le fuvélien qui est pris en sandwich entre deux formations marneuses, le BEGUDIEN et le VALDONIEN.

Comment s'est-il formé ?

Le bassin de FUVEAU est une formation fluviolacustre, lacustre, le fleuve ravageait sur ses rives la forêt et ses habitants et charriait jusqu'à son estuaire les arbres et les animaux. Aussi on ne trouve pas d'empreintes d'arbres, par contre, il y a en extrême abondance, soit des fossiles d'eau douce, soit des fossiles d'eaux saumâtres (curbicules, mélanopsis, unions, clovisses...)

Ces terrains farcis de fossiles, dans lesquels sont incluses les couches de charbon, ont reçu le nom de « FUVÉLIEN » dérivé du nom pittoresque village provençal de FUVEAU, qui a donné son nom au bassin parce que c'est près de ce village que les couches de charbon apparaissaient en surface « affleuraient » dans le langage du mineur.

Les premières exploitations

Elles remontent au milieu du XVII^{ème} siècle 1650.

La tradition orale raconte qu'un berger transhumant s'arrête une nuit froide dans le ravin de BELCODENE à FUVEAU, pour se réchauffer, il confectionna un foyer avec des pierres

noires qui traînaient, il mit du bois entre les pierres, alluma le bois et fut tout surpris de voir les pierres brûler encore mieux que le bois.

Dans le rapport du 9 Floréal de l'an XIII, M. MATHIEU ingénieur en chef des mines précise que les premiers sièges d'exploitation étaient situés sur les communes de PEYPIN et de BELCONENE. Il y avait cinq descenderies à puits inclinés à 45°, d'une largeur de 2 m environ, la voûte faisant 1,75 m de hauteur, dans lesquelles une dizaine d'ouvriers et autant d'enfants âgés de 10 ans, « mendits » qui portaient des charges de 16 à 25 Kg.

L'aération étant plus que rudimentaire, il fallait abandonner assez vite la descenderie en raison de la concentration de gaz carbonique.

Quand venait la saison des pluies, les chantiers étaient envahis par les eaux et provisoirement abandonnés.

Il en était de même lorsqu'on rencontrait des sources, nombreuses dans la région.

On négligeait aussi assez souvent les moyens de résister des terres.

De 1650 à 1805, les points d'attaque se multipliaient et les chantiers se sont ouverts de plus en plus nombreux, à GARDANNE en 1700, à BELCODENE sur le Rocher Bleu, à la BOUILLADISSE qu'on appelait alors « La BOURINE », à AURIOL, à MIMET en 1743, à FUVEAU en 1745, à GREASQUE en 1755 à PEYNIER en 1763, à TRETTS en 1787.

En 1805, dans les différentes communes, il y avait 51 descenderies en activité, l'exploitation du charbon était effectuée par 92 mineurs aidés d'une centaine de « mendits ». Le charbon extrait était utilisé à MARSEILLE et dans la région (fours à chaux, huilerie, savonnerie, distilleries, verreries et forges) gaspillage du gisement.

Une grande date pour l'industrie minière a été le régime des concessions qui a duré de 1809 à 1946.

NAPOLÉON 1^{er} et LOUIS XVIII ont créé une véritable législation minière.

« **Le propriétaire du sol n'est plus désormais propriétaire du sous sol.** »

Après 1809, on a dénombré jusqu'à 24 concessions. A la fin du deuxième conflit mondial les concessions étaient regroupées en 3 compagnies :

1. **Société Nouvelle des Charbonnages des Bouches du Rhône** qui était propriétaire des concessions suivantes : grande concession, GREASQUE et BELCODENE, MIMET, JAS de BASSAS, AURIOL, la BOUILLADISSE et GARDANNE d'une superficie de 134 Km² et qui s'étendaient sur les communes de BOUC-BEL-AIR, SIMIANE, GARDANNE, MIMET, MEYREUIL, FUVEAU, ROUSSET, BELCODENE, GREASQUE, SAINT-SAVOURNIN, PEYPIN, LA BOURINE, LA DESTROUSSE et AURIOL.
2. **La Société des Mines de Valdonne** qui était propriétaire des concessions de PEYPIN, SAINT-SAVOURNIN Nord et Sud.
3. **Les Charbonnages du Midi** de la concession de l'ARC et de celle de TRETTS.

Par la loi du 17 mai 1946, le régime des concessions est aboli, la fusion des trois sociétés en un seul Etablissement Public à caractère industriel et commercial et opérée. Cet Etablissement s'appellera désormais **HOUILLERES DU BASSIN DE PROVENCE**.

Le 1^{er} Janvier 1969 est mis en place un Etablissement appelé **HOUILLERES DU BASSIN DU CENTRE ET DU MIDI** (H.B.C.M) regroupant les houillères AQUITAINE, AUVERGNE, BLANZY, CEVENNES, DAUPHINE, LOIRE et PROVENCE.

Exploitation

L'extraction vers l'Est du Méridien de FUVEAU a été vouée à l'échec :

- Ennoyage du Puits de l'ARC à ROUSSET en quelques heures (débit moyen de 1000 m³/heure.)
- Pour raison d'ordre économique à TRETTS en 1935.

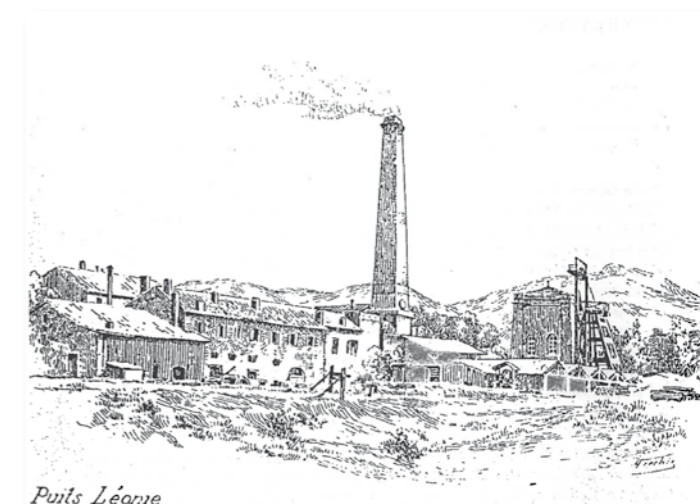
Gisement exploitable GARDANNE MEYREUIL très régulier, peu faillé, pente faible 12%

Couche exploitée ouverte 2,50 m en moyenne « Grande Mine » (c'est le gisement en place.)

Quelques Dates :

De 1820 à 1984, 84 Puits ont été creusés.

- 1820 - Premier Puits vertical, le Puits DUBREUIL 70m de profondeur, charbon extrait par un manège de chevaux.



Puits Léonie

→ 1837 - La machine à vapeur qui permet d'assurer l'extraction du charbon et l'exhaure.

→ 1840 - Les pompes à maîtresse tige.

→ 1905 - Percement de la Galerie de la Mer à l'initiative de M BIVER.

→ 1923 - Mise en service du Puits Hely d'OISSEL à GREASQUE.

→ 1925 - Mise en service du Puits GERMAIN à SAINT-SAVOURNIN

→ 1926 - Mise en service des Puits BOYER et COUREAU à MEYREUIL

→ 1948 - Mise en service du Puits GERARD à BIVER

→ 1954 - Inauguration des Centrales électriques.

La mine et l'eau

De 1822 à 1934, 12 galeries ont été creusées pour l'écoulement des eaux :

- Galerie d'AURIOL
- Galerie MALLETT à GARDANNE
- Galerie de la Pompe à SAINT-SAVOURNIN
- Galerie du PRADEL à AURIOL
- Galerie de CASTELLANE
- Galerie du FONT de ROUCAS
- Galerie de FUVEAU
- Galerie SAINT-PIERRE
- Galerie SAINT JEAN à TRETTS
- Galerie DESFARGES
- Galerie de la MER (17km de long reliant BIVER au port de l'estaque à MARSEILLE)
- Galerie d'écoulement du ROCHER GARDANNE-GREASQUE.

Le dossier du mois

En 1886, le puits l'HUILIER a été noyé jusqu'à la côte de la Galerie de FUVEAU.

Le 9 Novembre 1918, ennoyage du Puits de l'ARC.

Le puits Hely d'OISSEL a été noyé jusqu'au niveau de la Galerie de la Mer et la mise en exploitation a été retardée jusqu'en 1923.

En 1978, suite à de fortes pluies, le puits Hely d'OISSEL a été noyé jusqu'à la côte -100 et le niveau d'eau est monté assez haut aux Puits BOYER ET COUREAU à MEYREUIL où l'on a frôlé la catastrophe.

La mine et le grisou

Le grisou est un gaz incolore et inodore. Il est plus léger que l'air, il est combustible.

Les flammes et les étincelles électriques sont susceptibles d'enflammer le grisou, c'est pour cette raison que le matériel électrique dans la mine était antidéflagrant.

La détection du grisou se faisait par la lampe à flamme, par grisoumètre portatif « VM1 » ou grisoumètre fixe ou embarqué sur engins « GTM ». Certains de ces appareils adressaient les informations sur les teneurs en grisou au central de télégrisoumétrie à la salle du télévigile au jour.

Réserves Planifiables

- De 1976 à 1979, des sondages réalisés dans la couche « Grande Mine » du champ de GARDANNE, ont mis en évidence 60 millions de Tonnes exploitables.

- Une deuxième campagne de sondages, effectuée en 1982 et 1983, a permis de découvrir à l'Ouest d'AIX EN PROVENCE sous le Plateau du REALTOR, 60 millions de Tonnes exploitables.

Evolution des Méthodes

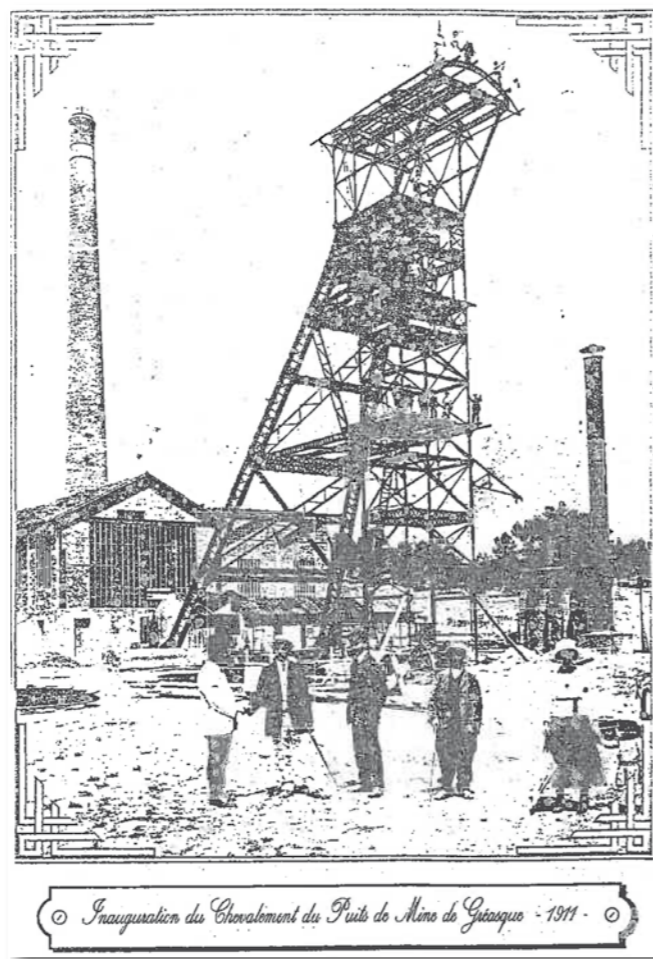
De la descenderie artisanale à la taille mécanisée, il y a eu une évolution très lente jusqu'en 1925

Jusqu'en 1931, il n'y avait que les méthodes de chambres et piliers traitées avec l'outillage classique, pics, picoles, essadons, pelles et couffins, avec le chargement direct en bennes.

L'éclairage lui-même datait des Romains, c'était la calèche à huile dont on retrouve de nombreux spécimens dans les vieux travaux. Les premières lampes électriques à main datent de 1923 et les lampes à chapeau de 1946.

Exploitation des Couches

Dans les Exploitations les plus anciennes GREASQUE, GARDANNE et VALDONNE, la méthode de « Grande Mine » était une méthode où le toit se contrôle par piliers abandonnés (GREASQUE - VALDONNE), ou piliers et remblais (GARDANNE).



MEYREUIL qui était une mine relativement jeune (1929) a exploité son gisement par tailles chassantes à foudroyage.

Le transport du charbon dans les voies de desserte secondaire, était résolu généralement par les convoyeurs à bandes qui transportaient la production dans une station de chargement (c'était le cas de GARDANNE, GREASQUE et VALDONNE)

MEYREUIL effectuait les transports de la base du chantier au puits par convoyeur.

Aux stations de chargement, le charbon était mis en berline et de là il était roulé au puits.

Par la suite, la remontée du charbon se fera à l'aide de skips.

Avant la fermeture, il n'y avait plus qu'une seule méthode d'exploitation dite de « longue taille » de 150 à 200 m de front avec abattage par rebot, chargement automatique sur convoyeur blindé et contrôle des toits par soutènement marchant. Leur production était en moyenne de 3000 tonnes par jour.

Le creusement des galeries était également entièrement mécanisé. Celui des galeries « au charbon » s'effectuait à l'aide de « mineur continu », engin de grande capacité à l'avancement journalier moyen de 10 m sur 6 m de large.

Le dossier du mois

Ecoulement du charbon

Pendant la dernière guerre, on a construit à ROUSSET une usine qui devait faire la chimie du charbon. La chimie du pétrole étant beaucoup plus riche en sous-produits, l'usine de ROUSSET a donc été abandonnée.

Parallèlement, on a essayé du côté du gaz. La composition du Charbon de Provence avec ses 37 % de matières volatiles en fait un excellent charbon à gaz. Des essais ont été faits à l'usine de MARSEILLE et en ITALIE. Le procédé était rentable mais là aussi à la fin de la guerre, le pétrole est venu bouleverser la conjoncture économique.

La troisième direction dans laquelle on s'est orienté est l'électricité. Mais là aussi, il a fallu la nationalisation d'E.D.F. pour que les réseaux français soient interconnectés, et qu'une Centrale un peu importante puisse être créée dans une région peu industrialisée.

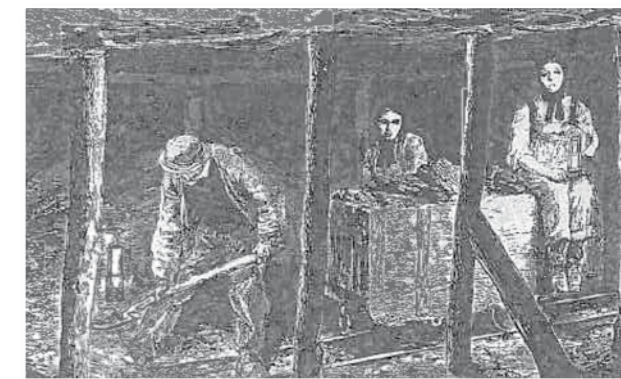
Le choix de produire sur place du courant électrique a permis, dans les dernières décennies, de compenser la réduction des ventes à l'industrie et aux foyers domestiques ainsi que la concurrence du nucléaire.

Le grand ensemble

1984 Mise en service du Puits Yvon MORANDAT, le plus grand Puits d'EUROPE (1150 m de profondeur pour 10 m de diamètre)

Il sera aménagé en puits de service en 1987.

En 1984, c'est aussi la mise en service du Puits Z. (850 m



de profondeur pour un diamètre de 6,50 m) Il sera mis en retour d'air en 1985 et au début 1986 sera équipé pour l'extraction du charbon.

Le groupe de 600 MW de la Centrale Thermique a été mis en service opérationnel le 1^{er} Octobre 1984.

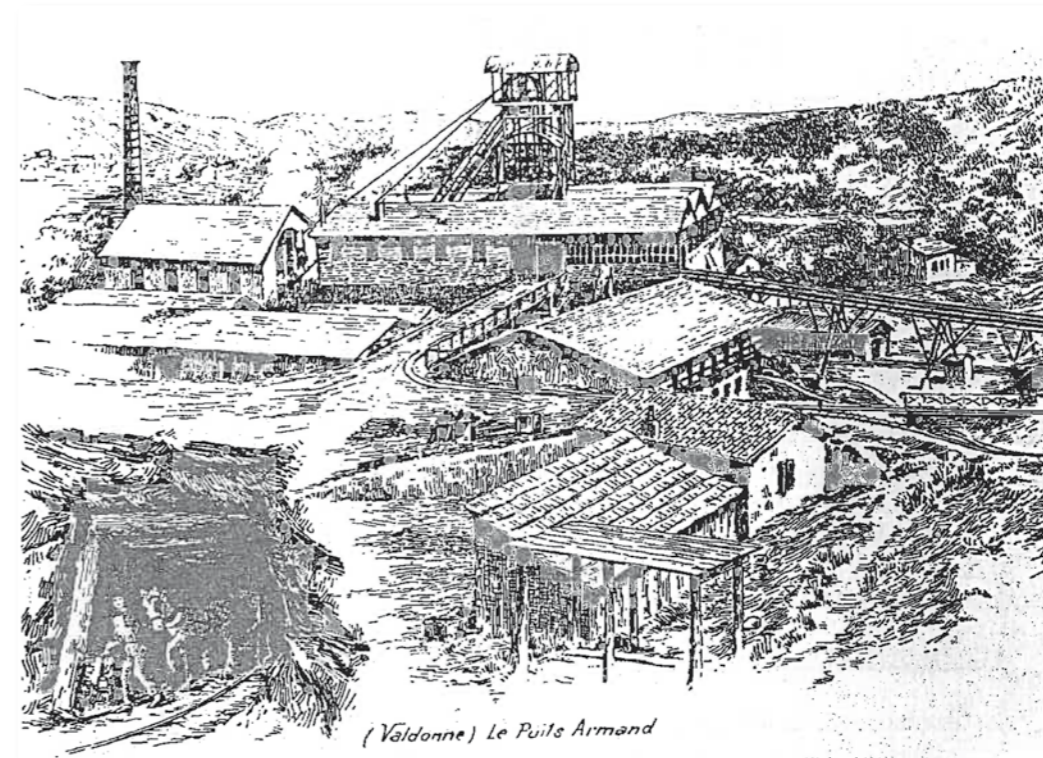
Arrêt de l'exploitation de l'Unité Provence le 1^{er} Février 2003.

Depuis le mois de mai 2003, les galeries de la mine sont abandonnées à l'eau.

D'ici quelques années, le trop plein d'eau commencera à s'évacuer par la Galerie de la Mer.

Le 5 février 2004, dynamitage des chevalements des puits BOYER et COUREAU à MEYREUIL.

Source : Conférence du 13 mars 2004 par Michel BOURRELLY



EDF : Entreprise en devenir ou entreprise en faillite ?



EDF et son personnel sont aujourd'hui confrontés à « **une crise** » qui s'annonce comme leur plus grand défi, industriel et humain, depuis les années 70/80, période de lancement des tranches nucléaires de production d'électricité et qui a donné à EDF son ADN actuel.

Il faut dire que depuis plusieurs années l'absence de décision ou les décisions contradictoires sur les orientations stratégiques ont mené EDF à une schizophrénie.

En cela, 2015 a été remarquable, un cas d'espèce, et 2016, si l'on n'y prend garde, s'annonce tout autant dévastatrice.

On peut, sans nul doute, dire qu'EDF est une entreprise en devenir, mais sera-t-elle une entreprise d'avenir ou sera-t-elle menacée de faillite ?

Depuis plusieurs mois, les débats sont récurrents pour savoir si EDF doit encore être dans 10 ans un acteur majeur de l'avenir du nucléaire civil, s'il doit investir dans son principal outil industriel de production d'électricité -les 58 réacteurs-, s'il doit finaliser l'EPR de Flamanville et participer à son développement à l'international en pilotant le projet Hinkley Point.

Dans le même temps et avant la définition claire d'une stratégie de long terme, on incite EDF à sauver le soldat AREVA, on l'oblige à investir massivement dans le renouvelable, y compris à l'étranger, on lui confie la mission de structurer la Filière Nucléaire Française, avec l'espoir, par l'Export, de faire le bonheur de notre balance des paiements. Autant de missions honorables mais qui sont des charges financières lourdes pour EDF qui n'en manquent déjà pas et se rajoutent à celles, indispensables, pour la modernisation de son outil industriel présent et futur.

En plus de toutes ces contraintes, EDF est également dans l'obligation de minimiser l'augmentation de ses tarifs malgré l'explosion de la CSPE - contribution au service public de l'électricité - due notamment à l'obligation d'achat des énergies renouvelables !

A l'énoncé, on sent bien que l'équation s'annonce très difficile !

D'où les cris d'alarmes lancés dès juillet 2015 par la Fédération CFTC - CMTE auprès du Ministre de l'Economie, relayée début 2016 par les autres OS auprès de diverses instances.

Si rien ne change, la quasi faillite d'EDF risque de devenir bien réelle, pour le malheur de tous.

Mais si de nombreux risques pèsent sur EDF, il y a aussi de nombreuses opportunités, si tant est que l'actionnaire ultra majoritaire avec 85%, l'Etat, redevienne stratège, reprenne raison et ne demande pas tout et son contraire.

En mettant le paquet sur ces quelques opportunités, EDF pourrait rester une entreprise ayant un avenir.

1^{ère} opportunité : EDF possède 58 réacteurs

58 réacteurs de production d'électricité : un actif inestimable pour l'entreprise et la nation. L'assurance d'une électricité « décarbonée », bon marché, mais pas gratuite.

En prolongeant la vie de celles-ci de 40 à 60 ans, avec les assurances en terme de Sureté - début 2016, aux USA, la durée de vie est passée à 80 ans - le tissu industriel des entreprises de la Filière Nucléaire Française posséderait un marché domestique lui permettant de pérenniser son activité, ses emplois et ses investissements, tout en se projetant, avec un savoir faire avéré, sur les marchés exports. Mais aussi de continuer à garantir aux industriels et électro intensifs, un prix attractif de l'électricité et de participer à leur maintien sur le territoire Français.

Pour que cela soit possible il convient de sanctuariser - le terme est à la mode - le financement des +/- 40 milliards d'euros du Grand Carénage (travaux d'entretien /maintenance des grands équipements d'un réacteur).

2^{ème} opportunité : L' EPR - France, Finlande, et projet Hinkley Point au Royaume-Uni

D'aucuns diront qu'il s'agit plus d'un risque mortel que d'une opportunité de croissance. L'un n'empêche pas l'autre. Il s'agit de projets certes complexes, coûteux et présentant des risques de réalisation industrielle avérés, mais un défi qui peut être relevé comme le prouve les 2 EPR prochainement mis en service en CHINE.

Lancé dans les années 70, le programme REP (Réacteur à Eau Pressurisé) l'était sans doute tout autant et l'on en voit encore le succès aujourd'hui.

EDF doit pouvoir PROFITER de ce qui a été, ces dernières années, son handicap, l'ETAT, un actionnaire pas toujours éclairé. Il pourrait s'avérer comme étant, au final, son atout : un actionnaire puissant servant de garantie de financement.

Pour cela, l'ETAT doit assumer ses choix d'actionnaire :

1. **sécuriser**, par son engagement, le coût estimé de +/- 23 milliards d'euros du Projet Britannique Hinkley Point avant qu'un feu vert définitif soit donné.



2. **assurer** EDF de son immunité financière dans la finalisation de l'EPR Finlandais.

Sans garantie d'avoir gain de cause sur ces 2 préalables, engager le projet des 2 EPR HP serait quasi impossible pour EDF sans lui faire courir un risque vital.

La mise en œuvre de ces 2 préalables, permettrait à la Fédération CFTC-CMTE de s'inscrire dans un soutien vigilant du projet Hinkley Point.

L'Etat a imposé à EDF la reprise d'AREVA NP, donc de facto de reprendre la maîtrise complète de l'EPR. Il lui faut en assumer les conséquences et les contreparties pour assurer la viabilité de ce choix. Si l'EPR - l'actuel et le futur design - devenait un projet sans avenir, cela serait un échec lourd de conséquences pour l'ensemble des acteurs de la Filière.

En confiant à EDF la mission de conduire la Filière Nucléaire France, l'Etat veut aussi se servir de l'expertise et de la réputation de cette entreprise pour booster à l'export les normes et technologies françaises dans le domaine du nucléaire civil.

L'EPR doit être une réussite pour qu'EDF, mais plus largement tous les acteurs de la Filière Nucléaire Française, ETI et PME également, puissent avoir un futur. En cela, la finalisation de Flamanville et la réalisation de Hinkley Point renforceraient toute la Filière.

3^{ème} opportunité : la loi Transition Energétique ne sera pas appliquée intégralement

L'idée était grande, mais sa déclinaison, noyauté par des arbitrages politiques dogmatiques, menaçait l'équilibre d'un secteur stratégique, la production d'électricité, qui doit planifier la construction de grands outils sur plusieurs décennies.

Vouloir faire croire que d'ici 2025, EDF arrêtera +/-17 tranches nucléaires pour ramener son mix énergétique à 50% d'électricité d'origine nucléaire est ubuesque. Il est simple, pour chacun, de comprendre qu'en engageant le Grand Carénage en accord avec l'Etat actionnaire - dans le but de prolonger la vie des réacteurs actuels -, il ne peut y avoir 17 réacteurs mis à l'arrêt dans le même temps ! Industrielle-ment, socialement et financièrement ce vœu politique est irréaliste dans le contexte économique 2016.

Même l'annonce par le Ministère de la parution prochaine de la liste des centrales devant être fermées d'ici 2025 par EDF, a été jugé par les acteurs du marché comme une déclaration politique et non pas comme une guidance crédible fixée à l'entreprise. 2025 est encore loin et 2017 déjà si proche.

Mais à contrario planifier un changement, sur le long terme, d'ici 2050/2060, du mix énergétique français est réalisable, tant économiquement qu'industriellement.

Cet enterrement, implicitement programmé, de certains objectifs de la Loi de Transition Energétique - analyse confirmée par une note du cercle des économistes - est la troisième opportunité pour EDF, celle qui rapportera le plus gros, parce que ses actifs stratégiques - les réacteurs - continueront de produire de l'électricité pendant de nombreuses années. Cette période permettra de préparer plus sereinement le futur EDF, son prochain mix énergétique et de focaliser d'ici la fin de cette décennie, l'ensemble de ses ressources humaines et financières sur ses 2 premières opportunités, le Grand Carénage et le projet EPR.

En conclusion, le destin d'EDF peut encore basculer soit sur la voie du chaos - type Kodak, Thomson ou Alstom - ou sur la voie du maintien comme une entreprise forte d'un avenir, au bénéfice de tous - nation, salariés et industriels en général, électro intensifs en particulier.

Peu de chose sépare une voie de l'autre : la volonté politique mais aussi la capacité d'adaptation des acteurs de l'entreprise.

Quel avenir veut-on donner à cette entreprise qui fête ses 70 bougies en 2016 ?

Que décidera l'ETAT ACTIONNAIRE ?

La Fédération CFTC-CMTE, elle, veut toujours croire à la réussite et à l'avenir de l'industrie française et se battra pour cet objectif aussi vital qu'ambitieux.

Henri RICHARD

Les conseillers territoriaux CFTC en séminaire

Un séminaire réunissant l'ensemble des conseillers territoriaux et les administrateurs de la CAN s'est tenu les 2 et 3 mars à Paris.

L'objectif de ce séminaire était de présenter les nouveaux découpages géographiques des 3 CARMi, La CARMi Nord, la CARMi Sud et la CARMi de l'Est.

Au cours de ce séminaire plusieurs sujets ont été abordés, notamment la réorganisation de l'offre de soins dans les différentes régions. A cette occasion, la CFTC rappelle son attachement à l'offre de soins miniers.

Des travaux très larges sont à mener dans toutes les CARMi, afin d'adapter nos œuvres au besoin des territoires.

Le nouvel accord national des centres de santé, dont la CAN SSM est partie signataire, relève la volonté de rénover, conforter et renforcer la présence de l'offre de soins de proximité, d'offrir de nouveaux services, accroître l'offre de soins et valoriser la qualité des soins.

Cet accord définit le centre de santé et ses missions d'offreur de soins, il classe les centres suivant leur activité :

- Centre de santé médical : Centre composé de médecins.
- Centre de santé polyvalent : Centre de santé combinant médecins et auxiliaires médicaux et/ou autre profession médicale.
- Centre de soins infirmiers : Activité infirmiers.
- Centre de santé dentaire : Activité dentaire.

Cette nouvelle organisation suppose des changements dans les pratiques en vigueur. La CFTC suivra avec attention

l'évolution de cet accord avec toutes les incidences que cela suppose, tant à l'accès aux soins des bénéficiaires, que de l'organisation du travail et la rémunération de l'ensemble des personnels soumis à cet accord.

Un constat de l'avancement de la COG actuelle a également fait l'objet d'un débat au sein de ce séminaire.

La CFTC fait le constat que certains points ont été réalisés, les droits des mineurs sont maintenus jusqu'au dernier affilié, le transfert de l'assurantiel au régime général, mise en place d'un projet d'entreprise etc.....

Pour la CFTC, le travail est loin d'être achevé, il reste de nombreux points en chantier, asseoir l'offre de soins dans les territoires tout en réduisant les déficits, mettre en application l'accord national des centres de santé, mise en place d'une réelle gestion des emplois et compétences, réduire les déficits des établissements de santé, développer les actions en faveur des personnes âgées avec les services sociaux gérés par l'ANGDM, renforcer son partenariat à l'échelon national ainsi qu'à l'échelon régional.

La CFTC se donne pour mission de continuer à soutenir les actions de la CAN et des conseils Territoriaux dans le cadre de la convention d'objectif et de gestion dont elle est partie prenante. Consciente que l'échéance 2017 ne permettra pas de concrétiser l'ensemble des sujets restant à réaliser, la CFTC mène d'ores et déjà la réflexion sur l'après 2017.

Un groupe de réflexion a été mis en place, afin de réfléchir sur les orientations futures et faire des propositions aux instances de la CFTC.



Eric GROH



Le Secteur CHIMIE externalise son Bureau chez Michelin Clermont-Ferrand



Pour respecter la mémoire et la volonté de notre ami Pierre RUBECK, Président du Secteur Chimie et salarié du groupe Continental, le Bureau est allé à la rencontre des élus et militants CFTC de Michelin Clermont-Ferrand, afin de les sensibiliser à l'importance de leurs élections professionnelles au regard de la prochaine audience de représentativité de la branche Caoutchouc. En effet, Michelin avec 20.000 salariés est de loin le premier employeur de la branche, dont les différents sites autour de Clermont pèsent environ 12.000 salariés avec une CFTC trop peu présente et active.

Pour cela, Jean Philippe PINON, Jeune Président du Syndicat National Michelin et salarié du site de Bourges où la CFTC « pèse » 22%, a accueilli les représentants du bureau du Secteur Chimie (JC. NEU, J. MUNICH, E. SEKKAI, F. BAUT et N. PERDUCAT) dans les locaux de l'UD 63, gentiment mis à notre disposition toute la journée du 20 avril.

Après un dîner la veille qui nous a permis de préparer cette journée, c'est débordant d'enthousiasme et d'énergie que toute l'équipe se rend à l'UD 63. Cette journée étant prévue en deux parties, la deuxième partie était consacrée à une journée Porte Ouverte, qui a fait l'objet d'un tract d'information à destination des salariés de l'entreprise. La matinée a été consacrée aux échanges avec les élus et représentants du Syndicat Michelin.

Nous avons donc abordé à la fois les difficultés rencontrées par l'équipe du CMSN77 pour recruter de nouveaux adhérents et militants sur les sites de Clermont : Chantemerle (80 salariés), Cataroux (1000 salariés), La Dou (3000 salariés de RD), Les Carmes (800 salariés) et le Brozet (commerciaux VRP) où la CFTC n'est pas présente ; tout en développant les sites de La Combaude et de Gavranche où la CFTC rencontre toutes les peines du monde à ne serait-ce que se maintenir, notamment au travers de l'action de Daniel VUKOVIC sur La Combaude.

Après un gros travail de fond en termes de tractage réalisé grâce à la collaboration de l'équipe de l'UD 63, Jean Philippe PINON s'étonne du peu, voire de l'absence totale de retour des salariés Michelin Clermont. Nous avons revu ensemble et apporté quelques petites modifications à ces messages, tant sur le fond que la forme, pour optimiser un travail de communication qui malheureusement sans relai interne à ces établissements, est voué à quelques difficultés.

En revanche, l'équipe du Syndicat Michelin a mis en place un site internet de grande qualité, que l'on trouve très faci-

lement en tapant sur son moteur de recherche « CFTC Michelin ». Le site est clair, précis et convivial, avec notamment la présentation des équipes des différents sites avec leurs fonctions syndicales, ainsi que les accords d'entreprises et bien évidemment l'actualité du groupe.

C'est donc après une matinée riche, même si nous sommes déçus par le peu de présents, que nous partons déjeuner pour nous préparer à la rencontre des sympathisants.

Pour marquer l'événement, et bien que la Fédération CMTE ait déjà financé les tracts pour Michelin, le bureau a prévu d'offrir à chaque visiteur un stylo et un guide du salarié et un Abc. Malheureusement, nous ne rencontrerons personne l'après-midi. Pas une visite à l'UD... si nous avons encore quelques doutes après la matinée, largement compensés par la qualité de nos échanges avec Jean Philippe PINON et Éric ALLER, nous prenons véritablement conscience du danger immédiat qui menace la CFTC dans cette entreprise. Le travail de fond nécessaire au développement de Clermont-Ferrand n'a jamais été fait, laissant ainsi la nouvelle équipe du CMSN77 en grande difficulté à 6 mois des élections.

Par conséquent, c'est avec une grande inquiétude que nous clôturons cette journée qui est loin d'être la réussite que nous attendions.

La nouvelle équipe du CMSN77 est de qualité et a besoin de toute l'aide qui pourrait lui être apportée.

C'est pourquoi, si vous êtes salariés Michelin et sympathisants de la CFTC, vous avez dans votre entourage des salariés Michelin,...

N'HESITEZ PAS A PRENDRE CONTACT avec l'équipe du Syndicat National par l'intermédiaire de leur site internet.

ILS ONT BESOIN DE VOUS !!!!

Le Bureau du Secteur Chimie

Négociation Branche Pharma

Socle pour l'Emploi Pacte de Responsabilité

Dans le cadre du cycle de réunions sur le Socle pour l'Emploi (générique du LEEM pour le Pacte de Solidarité) nous avons entendu en matinée les experts sollicités par le LEEM, les cabinets BIPE et Rexecode. Présentations très intéressantes pouvant même donner de l'eau à notre moulin sur certains sujets.

Grille de Classification

En ouverture de l'après-midi, le LEEM propose que nous passions en revue le projet d'accord sur les grilles de classification dont nous disposons depuis plusieurs semaines. La CFTC étant à l'origine d'une interfédérale sur ce thème, qui finalement ne s'est pas tenue, nous demandons une suspension de séance. Toutes les OS sont vent debout contre ce projet d'accord, qui ne fera que ralentir la progression professionnelle des salariés dans la grille et sur leur rémunération. Le projet aurait même pour effet de rétrograder certains salariés. Nous prenons donc comme position commune de ne pas ouvrir le débat sur la base de ce document. La séance reprend et la CFTC qui a demandé la suspension, expose la position unanime des OS. Le LEEM réagit très mal à cette position, arguant qu'il est d'autant plus surpris qu'elle est présentée par la CFTC, alors que nous étions la seule OS à avoir fait des propositions formelles et concrètes, en partie reprises par le LEEM dans le document proposé (ie. Proposition sur les stagiaires...). Le problème est que seules nos propositions marginales ont été reprises. Celles impactant réellement le positionnement des salariés dans la grille,

et leur évolution professionnelle n'ayant pas été retenues. L'ensemble des OS se rejoignent sur le fait que le LEEM persiste à ne pas reconnaître l'évolution des métiers dans l'industrie pharmaceutique. Il est clair qu'un magasinier, ou un technicien de laboratoire ne font plus le même métier entre 1996 et 2016. Pour conclure sur le sujet, le LEEM menace de ne pas être en mesure de négocier quoique ce soit sur le droit syndical, à venir sur la paritaire de Mai. En outre, il nous informe que le LEEM recommandera à ses adhérents d'appliquer les règles de l'accord pour le passage du niveau B au niveau C.

Accord Congés Payés et Spéciaux vs Maladie

Parmi toutes les remarques de toutes les OS, une fois encore, le LEEM ne retient que celle de la CFTC sur le non cumul des congés PACS et Mariage avec le même partenaire.

Validation des Accords d'entreprise

CFE, UNSA et CFTC valident l'accord de la société EUROFIN OPTIMED, CFE et CFTC seront signataires de l'accord Diététique et Santé.

La prochaine réunion a eu lieu le 28 Avril avec pour thème principal le Dialogue Social. PLG demande des propositions des OS sur le dialogue social. Dans les questions diverses, la CGT demande une réunion sur la fusion des OPCA. PLG propose sur paritaire de Mai.

Pascal FREMONT



CFTC Branche Pharma...

GALIEN EPS la CFTC prend un nouveau départ

Les valeurs de la CFTC trouvent un écho au sein d'élus déjà en place. C'est pourquoi nous souhaitons bonne chance à Baptiste Bourdier (secrétaire du CE) ainsi que l'équipe d'élus et militants qui rejoignent les rangs de la CFTC, après le départ en retraite bien mérité de Christine Desamaison.

La CFTC fait carton plein chez CHARLES RIVERS SA

Un grand bravo à toute l'équipe CFTC emmenée avec brio par Florence Moinard qui offre à notre organisation syndicale des résultats impressionnants aux élections

professionnelles du mois d'avril avec 59% de représentativité. C'est un score qui récompense l'investissement et le travail de fond réalisés au sein de cette section dans une entreprise de près de 400 salariés.

Nouvelle section CFTC chez EG LABO

Une toute nouvelle section a vu le jour au sein de l'entreprise EG Labo dont le siège social est basé à Boulogne Billancourt. Cette équipe toute jeune est emmenée par Nicolas Descloux et Francois Mervaille à qui nous souhaitons bonne chance pour ce nouveau challenge et que nous remercions de défendre haut et fort les valeurs de la CFTC.

**Le Syndicat national des salariés
des Industries de la Pharma**

Continental France Salaires 2016/2017



2,00% + 2,00% + 50 € + 1,50% = 2016 + 2017

Cette équation des NAO s'est résolue sur 2 années et en 3 réunions.

Les NAO ont été bouclées en 3 rounds seulement et s'achèvent sur une proposition honorable et satisfaisante et paraphée par les DS de la CFTC Continental.

- ➔ + 2,00% au 01/03/2016
- ➔ + 2,00% au 01/03/2017
- ➔ + 50 € sur le minima de la prime de fin d'année.
- De plus, des garanties améliorées de la mutuelle santé et prévoyance équivalentes à 1,5% du salaire moyen mises en place en juin 2015 ont été actées lors de ces réunions.

Des augmentations bien supérieures au taux d'inflation de 2015, un petit plus pour les bas salaires, les alternants et les

intérimaires, voilà les résultats obtenus grâce à des négociations rapides mais efficaces. Cela a satisfait la majorité des organisations syndicales, les salariés ainsi que l'entreprise qui maîtrise sa masse salariale sur 24 mois.

La famille étant une des valeurs fondamentales à la CFTC, le syndicat CFTC Continental a considéré que, même si cela n'entraîne pas dans le cadre des négociations, l'amélioration des garanties de la mutuelle santé et prévoyance est un point très positif pour l'ensemble des salariés et leur famille.

Les délégués CFTC Continental estiment aussi que la couverture Santé et Prévoyance sera à développer encore beaucoup plus à l'avenir, on ne peut pas ignorer les remboursements de plus en plus fréquents des médicaments et des prestations par le régime d'assurance maladie, ni la future problématique de la prise en charge de la Dépendance.

Loi Travail El Khomri

La CFTC Continental, avec ses délégués, adhérents et sympathisants, a participé à la manifestation de METZ, le 31 mars dernier.

La CFTC Continental remercie tous les participants qui ont fièrement et dignement arboré les couleurs de la CFTC, une belle touche de bleu, bien remarquée, parmi la contestation écarlate.

L'objectif est atteint, on s'est largement interrogé sur notre présence qui préjugait d'une éventuelle manifestation à contre courant de la position confédérale.

Non ! Par notre déplacement à Metz nous souhaitons justement donner du poids supplémentaire à notre Confédération pour que, lors des entretiens avec le gouvernement, elle puisse intervenir avec plus de force encore pour faire bouger ce projet de loi, pour dire que la pression et la tension montent chez chaque salarié, pour montrer qu'à la CFTC aussi on sait se mobiliser, pour obtenir rapidement des améliorations significatives de cette loi en faveur des salariés en France.

La CFTC Continental remercie encore une fois tous les participants qui ont si magnifiquement endossé les chasubles bleues et agité nos drapeaux avec notre colombe, symbole de paix et de liberté.

La CFTC Continental



Explosion d'un vapocraqueur en 2009, à Carling

Total à la barre, récit du procès

Le procès de Total et de l'ancien directeur du site pétrochimique de Carling où l'explosion du vapocraqueur a coûté la vie à deux hommes et en a blessé six autres en 2009, s'est ouvert le 27 février 2016 au tribunal de Sarreguemines.

Les premiers éléments de l'enquête ont conclu à une surpression interne ayant entraîné l'éclatement du système dont les parois étaient tapissées de pierres réfractaires. Celles-ci ont été projetées à 100m à la ronde, tuant d'un blast pulmonaire, Maximilien Lemere 21 ans qui était en formation et Jérôme Griffoul 28 ans opérateur certifié. Ce procès s'est ouvert en présence des familles des victimes et des représentants des organisations syndicales, dont la CFTC, ainsi que de la fédération des victimes d'attentats et d'accidents collectifs.

La première audience a été consacrée au campement du décor. Le président Schneider a fait une présentation globale du site ouvert en 1954, classé Seveso. Il s'étendait en 2009 sur 340 hectares et employait 800 salariés. Le magistrat a ensuite décrit l'organigramme de la société, la chronologie des événements et fait une description exhaustive du vapocraqueur avec projection de photos et schémas de l'Inspection du travail. Deux témoins ont été entendus (un responsable technique extérieur et un ingénieur opérations oléfines en charge du vapocraqueur I). Le mode opératoire pour faire redémarrer le vapocraqueur à l'arrêt deux jours avant le drame à la suite d'un orage, le fait qu'un jeune inexpérimenté se soit attelé à la tâche en présence d'un opérateur confirmé, le fait que des incidents précédant l'explosion n'aient pas été consignés et transmis aux opérateurs ont été largement évoqués.

Le lendemain, deuxième jour du procès, a été consacré à l'audition de dix opérateurs à qui les magistrats, les avocats des parties civiles et de la défense ont posé de nombreuses questions. Tout au long des débats, le point sur la sécurité a été sous-jacent. Comme l'a souligné Me Ruben, avocat des parties civiles, : « on a le sentiment que c'est la production avant tout. Avant la sécurité ». Chaque témoin a relaté le travail qu'il effectuait, ainsi F. Bau opérateur four, était intérimaire permanent sur le site. Le président l'interroge sur la relève de poste à 14 heures, la transmission des consignes. « c'est surtout oral, même si on note dans un cahier. Comme cela s'étale sur plusieurs postes, on le fait oralement, car il faut aller vite ». Le 15 juillet au matin, s'interroge Me Honneger, des salariés avaient refusé de rallumer le surchauffeur. Pourquoi le fait-on l'après-midi ? Qu'en est-il de l'exercice du droit de retrait ? J. Larski, opérateur en 2X8 explique : « il fallait à tout prix rallumer. Aller vite. On avait une culture de la production ». Me Honneger



poursuit : « au prix de prendre des risques personnels, de se mettre en danger ? » Pour le témoin « être intérimaire et refuser d'allumer, c'était prendre la porte » Intervention de l'avocat de Total Petrochemicals France, Me Lhomme, qui nie farouchement et affirme que le droit de retrait peut-être exercé par tout employé Total !

Au cours des auditions de cette journée, a aussi été évoquée la qualité des informations transmises par l'unique canal radio, ce qui a fait dire au président de séance, je cite : « ça a l'air d'être un bordel permanent dans la salle de contrôle ». Les opérateurs ont tous affirmé que la hiérarchie était informée des difficultés d'allumage du surchauffeur, ce que nie depuis le début Claude Lebeau, directeur de l'usine au moment des faits.

Le troisième jour a été celui des experts judiciaires, et leurs rapports sont accablants : l'accident ne se serait pas produit si la sécurité n'avait pas été forcée ! B. Ponchon, expert judiciaire, conclut ainsi : « l'accident est dû à un shunt (forçage de la sécurité). Il ne se serait pas produit si la sécurité de détection de la flamme pilote du surchauffeur avait été active, quels que soient les écarts à la procédure. C'est la cause racine de l'accident » Cet ancien ingénieur en génie civil qui durant sa carrière a participé au démarrage de 4 vapocraqueurs décrit le fonctionnement d'un four à la cour. Il souligne que les détecteurs de flamme du site de Carling, ne sont pas fiables par manque d'entretien et présence de vapeur d'eau voire encore d'absence de balayage. Il poursuit : « l'allumage des pilotes est difficile car la canne d'allumage est peu adaptée, en raison de l'ambiance humide due à la fosse de déstockage ». S'en est suivi une longue joute entre experts pour savoir qui avait une vision globale du risque industriel ?



Après toutes ces querelles d'expert, le quatrième jour a remis l'humain au cœur du procès avec l'émotion des proches expliquant à la barre leurs douleurs. Mais surtout, cette journée fut celle de la surprise lorsque C. Lebeau, directeur du site, a annoncé qu'une procédure de révision de sécurité de tous les shunts posés depuis plus d'un mois avait été lancée à compter du 1^{er} juillet 2009, soit 14 jours avant l'accident ! Une procédure attestée par un écrit présenté par l'avocat de TPF, qui a fait s'étrangler les avocats des parties civiles. Ces derniers doutent de la véracité de cette pièce de dernière minute, se demandant pourquoi elle n'a pas été produite en presque 7 ans d'instruction.

Vendredi 4 mars, cette dernière journée a été consacrée au réquisitoire et aux plaidoiries, les avocats se sont succédés durant dix heures à la barre du tribunal.

Le procureur lança un feu nourri contre le groupe TPF et contre son directeur, il pointe : « un mode opératoire défaillant et approximatif qui a conduit au drame. » Il dénonce : « une véritable dissimulation, tant dans l'organisation de l'entreprise que dans les réactions après l'accident » Il ironise sur des témoins de défense « qui connaissent leur récitation sur le bout des doigts » et fustige C. Lebeau « un directeur qui aurait pu avoir une démarche de recherche sur la sécurité du site, mais qui s'est enfermé dans une tour d'ivoire. » Il requiert une amende de 200.000 € à l'encontre de TPF, 40.000 € d'amende et 2 ans de prison avec sursis à l'encontre de C. Lebeau. Me Lhomme, avocat de TPF, conclue sa plaidoirie par : « si le mode opératoire avait été respecté il n'y aurait pas eu d'explosion », un argument repris par Me Boulanger, autre avocat du groupe, qui estime : « qu'en droit pénal, chacun est responsable



de sa propre faute, pas de celle d'autrui » et de demander la relaxe de l'ancien directeur du site.

L'affaire est mise en délibéré au lundi 13 juin. Vous trouverez la décision du tribunal dans la prochaine Comète.

Laurent GENY

La citation du mois

Plus vous saurez regarder
loin dans le passé, plus vous
verrez loin dans l'avenir.

Winston Churchill

Les changements...

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu :

Comme son nom l'indique, le prélèvement à la source consiste à être prélevé de l'impôt sur le revenu (IR) par l'employeur, le notaire ou le banquier, au moment du versement au contribuable de son salaire ou de sommes imposées. Dès le 1^{er} janvier 2018, ce mode de paiement de l'impôt deviendra la règle.

Mode d'emploi

Concrètement, en 2017, les contribuables seront imposés sur les revenus de 2016. Dès le 1^{er} janvier 2018, le prélèvement à la source entrera en vigueur. Ainsi, les particuliers seront ponctionnés chaque mois directement sur les revenus de l'année en cours et non plus sur ceux de l'année précédente. Pour le salarié, «ce ne sera qu'une ligne de plus sur la fiche de paye. Il n'aura aucune démarche de paiement de l'impôt à faire, jusqu'à la déclaration de ses revenus», assure Michel Sapin. Autrement dit, le contribuable dont le salaire est le seul revenu verra le montant de son impôt prélevé chaque mois sur son bulletin de salaire. Son taux d'imposition aura été préalablement calculé par l'administration fiscale et transmis à l'employeur. Si certains mois, son revenu augmente, par exemple s'il a reçu une prime, son impôt augmentera aussi. Si, au contraire, il diminue, la taxation diminuera mécaniquement.

De son côté, l'employeur ne sera informé ni de la situation familiale, ni des autres revenus perçus par le salarié : c'est l'administration fiscale qui restera l'unique destinataire des informations fiscales et l'unique interlocuteur des contribuables. L'employeur ne connaîtra qu'un taux d'imposition, qui d'ailleurs pourra être différencié entre les membres d'un couple et qui à lui seul, ne révélera pas les revenus d'un foyer. «Quand on sait que près de 90 % des contribuables auront un taux de prélèvement compris entre 0 et 10 %, on se rend compte que, pour la très grande majorité des Français, la question de la confidentialité ne se posera pas» a réaffirmé Christian Eckert, Secrétaire d'État, lors de la présentation du dispositif. D'autant que, pour les couples soumis à une imposition commune des revenus, telles que les personnes mariées ou liées par le Pacs, chaque membre du foyer pourra choisir d'être prélevé sur la base de taux différents, «notamment en cas d'écart de revenus entre eux», souligne Michel Sapin.

Comme les salariés, les indépendants et les bénéficiaires de revenus fonciers, c'est-à-dire les bailleurs, paieront leur impôt sur le revenu via des acomptes calculés par l'administration sur la base de la situation passée et prélevés mensuellement ou trimestriellement. En cas de forte variation des revenus, les versements pourront être actualisés à l'initiative du contribuable en cours d'année, dans les mêmes conditions que le prélèvement à la source applicable aux revenus versés par un tiers. Cette possibilité répond par exemple aux besoins des artisans qui perdent un gros client, ou des agriculteurs soumis aux aléas des prix.



Pas d'année blanche pour 2017

Les contribuables n'auront pas à régler deux fois leur impôt en 2018. Ils paieront de l'impôt chaque année : en 2017 pour leur impôt sur les revenus perçus en 2016 et en 2018 pour leur impôt sur les revenus 2018. Il n'y aura donc pas d'année blanche, à savoir d'année au cours de laquelle l'impôt ne sera pas perçu puisque l'État continuera de percevoir l'impôt de manière ininterrompue en 2017 et en 2018. En résumé, cela ne changera rien dans les faits ni pour les contribuables, ni pour l'État. La réforme fera tout de même des gagnants, notamment parmi les personnes percevant des salaires plus importants en 2017 qu'en 2018, celles prenant leur retraite en 2018 et celles qui rentreront sur le marché du travail en 2017.

La déclaration subsiste

Comme chaque année au printemps, le contribuable continuera à envoyer sa déclaration de revenus au titre de l'année précédente, en indiquant tous les revenus dont il dispose ainsi que les avantages fiscaux qu'il souhaite obtenir, comme les crédits d'impôts et les réductions d'impôts. L'administration recalculera alors le taux d'imposition et, si celui-ci est modifié, transmettra un nouveau taux à l'employeur au mois de septembre, pour que l'impôt payé soit aussi proche que possible du revenu réel. Ainsi, tous les crédits d'impôts dont la dépense a été engagée en 2017 seront conservés. Il reste à savoir si les dépenses engagées en 2018 pourront donner lieu à une déduction d'impôts dès cette année-là, ou bien en 2019.

Impôts 2016 :

La limite d'exonération des chèques-vacances

Le complément de rémunération résultant de la contribution de l'employeur à l'achat, par les salariés, de chèques-vacances est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance).

Pour déterminer la limite d'exonération pour les impôts 2016, c'est-à-dire la déclaration des revenus perçus en 2015, il faut retenir pour le calcul la valeur du Smic au 1^{er} décembre 2015, soit 9,61 € et la multiplier par la durée hebdomadaire du travail. Le montant ainsi obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

Exemple chiffré : pour une durée de travail de 35 heures par semaine, la limite d'exonération est 1 458 € (9,61 € x 35 x 52/12).

Pour mémoire : le chèque-vacances est un titre de paiement accepté par certains professionnels du tourisme (hôtel, restaurant, camping, agence de voyages, transport, loisirs sportifs et culturels, etc.), acheté par l'entreprise qui le cède à ses salariés en prenant en charge une partie de sa valeur.

Abattement spécial pour les plus de 65 ans et les invalides

Les personnes âgées de plus de 65 ans au 31 décembre 2015 bénéficient d'un abattement sur les revenus qu'ils ont perçus en 2015, pour les impôts 2016.

Le montant de l'abattement dépend de l'importance du revenu net global qui est obtenu après déduction des éventuels déficits des années antérieures et des charges du contribuable, sans tenir compte des plus-values taxées à l'impôt sur le revenu selon un taux proportionnel, ni des revenus soumis à prélèvement libératoire.

Lorsque le revenu net global est inférieur à 14 730 €, l'abattement est de :

- 2 348 €, si le contribuable ou un seul membre du couple soumis à une imposition commune est âgé de plus de 65 ans ;

- 4 696 € pour les foyers dans lesquels les deux membres du couple ont plus de 65 ans.

Lorsque le revenu net global est compris entre 14 730 € et 23 730 €, l'abattement est de :

- 1 174 €, si le contribuable ou un seul membre du couple soumis à une imposition commune est âgé de plus de 65 ans ;

- 2 348 €, pour les foyers dans lesquels les deux membres du couple ont plus de 65 ans.

Au-delà de 23 730 € de revenu net global, aucun abattement n'est accordé.

Exonération des apprentis et des stagiaires

Les salaires versés aux apprentis tout comme les gratifications versées aux stagiaires lors d'une période de formation en milieu professionnel sont exonérés de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance).

Ces sommes n'ont pas à être déclarées dans une limite de 17 490 euros brut. Soit un montant annuel égal à 1457,52 x 12 = 17 490,24 € arrondis à 17 490 € (chiffres du Smic 2015). En cas de dépassement de ce montant, seul le surplus est imposable et doit être porté sur la déclaration du stagiaire ou sur celle de ses parents s'il est rattaché à leur foyer fiscal.

Concernant les indemnités de stage, cette mesure s'applique aux conventions de stage conclues depuis le 12 juillet 2014.

Avant cette date, les indemnités versées aux jeunes qui effectuaient un stage dans le cadre de leurs études étaient exonérées d'impôt sur le revenu à condition que le stage soit obligatoire, fasse partie intégrante du programme de l'école ou des études et qu'il ne dure pas plus de 3 mois. À défaut, le stagiaire était imposé dès le premier euro.

Exonération des salaires versés lors des jobs d'été

Les sommes perçues par des étudiants de vingt-cinq ans maximum au 1^{er} janvier 2016, en rémunération d'une activité exercée pendant l'année d'études ou bien durant leurs vacances scolaires ou universitaires au titre d'un «job d'été» sont exonérées dans la limite de trois fois le montant mensuel du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance). Pour l'imposition des revenus perçus en 2015, à déclarer en 2016, le plafond d'exonération s'élève à 4 373 €. La fraction supérieure à ce plafond est soumise à l'impôt sur le revenu.

Cet avantage fiscal s'applique sur option. Un étudiant peut donc renoncer à l'exonération et choisir de déclarer l'intégra-

lité des salaires perçus afin de préserver leurs éventuels droits à la prime d'activité.

Fin des vitres teintées sur les voitures en 2017 :

À partir du 1^{er} janvier 2017, conduire avec un véhicule doté de vitres surteintées au-delà de 30 % à l'avant sera sanctionné par une amende de 135 € et un retrait de 3 points du permis de conduire. Cette disposition concerne aussi bien les véhicules neufs que ceux déjà en circulation. En revanche, cette obligation de transparence ne concerne pas les vitres arrières.

Les montants des allocations familiales en 2016 :

Les allocations familiales augmentent de 0,1 % au 1^{er} avril 2016. Les sommes versées mensuellement vont de 32,53 € pour un foyer avec 2 enfants à 630,26 € pour cinq enfants.

Toutes les familles qui comptent au moins deux enfants perçoivent des allocations familiales. Depuis juillet 2015, les sommes qui leur sont attribuées varient en fonction des ressources annuelles du foyer. Elles tiennent compte de l'ensemble des revenus imposables (salaire, traitements, allocation chômage...), diminués de certaines déductions fiscales. Au 1^{er} avril 2016, les bénéficiaires perçoivent légèrement plus que l'an dernier puisque les montants des allocations familiales sont revalorisés de 0,1 %, comme les autres prestations familiales.

En 2015, la revalorisation des sommes attribuées avait été gelée, compte tenu de l'inflation.

Des majorations sont possibles

Le montant des allocations familiales est majoré quand les enfants grandissent, à partir de trois enfants à charge.

Faible hausse du RSA en avril 2016 :

Quelques centimes... Au 1^{er} avril 2016, le montant du RSA (Revenu de solidarité active) passera de 524,16 € à 524,68 € pour une personne seule sans enfant résidant en métropole ou dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte). Sur un an, l'augmentation est de 0,1 %.

Ce montant est majoré pour être porté à 673,75 € (contre 673,08 € précédemment) pour une personne seule bénéficiant de la majoration pour isolement auquel s'ajoute un supplément de 224,58 € par enfant (contre 224,36 € précédemment). Pour Mayotte, le RSA est porté de 262,08 à 262,34 €.

Pour mémoire : le versement de la PPE (Prime pour l'emploi) et du RSA activité ont fusionné en faveur d'un nouveau système d'aide, la «prime d'activité». À partir du 1^{er} avril, le montant forfaitaire mensuel de la Prime d'activité passe de 524,16 à 524,68 € pour une personne seule en métropole et dans les Dom (hors Mayotte). Ce montant est applicable aux primes calculées pour déterminer le montant dû pour avril 2016.

Les prix du gaz :

Les prix réglementés du gaz d'Engie (ex-GDF Suez), fixés par les pouvoirs publics, vont baisser de 0,61% à compter du 1^{er} mai.

Source : Le Particulier.fr

Quand même le mode de déclaration des revenus est « IMPOSÉ » !

Nous savions déjà que le gouvernement envisage le prélèvement des impôts à la source en 2018. (voir « L'avis des nôtres de ce mois »)

Mais il faut bien reconnaître que la **Déclaration des revenus en Ligne obligatoire** en a surpris quelques-uns !

Pour certains, déjà coutumiers du clavier, ce sera un non événement.

Or, bon nombre de foyers ne sont pas encore « connectés », voire pour un petit nombre, non connectables, encore en 2016.

Certes, l'exigence des services fiscaux se limite pour l'instant au domaine du possible, selon eux, ainsi qu'aux revenus supérieurs à 40.000 euros par foyer....

Mais en 2019, tout le monde devra y souscrire (sous peine d'amende) !

C'est ce que l'on appelle la liberté de payer. Il faudra choisir, clavier ou forfait, c'est selon.

Néanmoins, pour nos aînés, ce sera souvent le parcours du combattant !

Mais enfin, rassurons-nous, en 2018, les Français seront soulagés...., leur vie sera simplifiée par le prélèvement à la source.

Il leur faudra juste déclarer leurs revenus l'année suivante. Eh oui, comme avant, il faut bien confirmer et indiquer les crédits, réductions d'impôts, la déclaration reste obligatoire...

A ce moment de la réflexion, demandons-nous si nous ne pourrions pas renommer le « Service-Public.fr » en « Le Public Français au service de... »



Mais notre consolation sera de contribuer au redressement des comptes publics et accessoirement peut-être contribuer de force à réduire la fracture numérique.

Alors, pour les récalcitrants adeptes de la plume d'oie :

Allons enfants de la patriiiiiiiiiie et vive le Service Public !

Pascal PROUFF



Brève

Une transition qui va coûter cher...

Selon la loi de transition énergétique n°2015-992 du 7 août 2015, l'usage des sacs plastiques à usage unique de moins de 10 L et d'une épaisseur de moins de 50 microns sera interdite.

L'entrée en vigueur de cette loi a été repoussée au 1^{er} juillet 2016.

Les sachets plastiques utilisés pour les fruits et légumes seront retirés du marché au 1^{er} janvier 2017.

Nous utilisons 600 millions de sacs plastiques à usage unique et 12 milliards de sachets en rouleau pour les fruits et légumes.

Il faudra les remplacer par des sacs biodégradables en matière végétale ou en papier Kraft.

Cependant, ces sachets coutent deux fois plus cher à fabriquer.

Dans la branche plasturgie, 3000 emplois sont menacés.

Un certain nombre de TPE ou PME se sont vues contraintes, dès maintenant, à réduire leurs personnels, d'autres envisagent même la fermeture de leurs établissements.

Branche Plasturgie CFTC



Le prélèvement à la source...

Mon trésor, quand tu nous tiens !

Le gouvernement prévoit de Prélever à la source l'impôt sur le revenu à partir du 1^{er} janvier 2018.

Si le gouvernement tente de rassurer les salariés en indiquant que l'employeur n'aurait accès qu'au taux d'imposition, et non au détail du calcul, il est cependant évident que l'employeur aurait alors la faculté de refuser, ou décaler (sans le dire, naturellement) une éventuelle augmentation méritée, au prétexte de revenus déjà suffisamment confortables, selon lui.

Ce serait alors une intrusion évidente dans le mode de vie du salarié, totalement injuste !

D'autant que ce mode de prélèvement ne dispenserait pas le salarié de déposer une déclaration l'année suivante, ne serait-ce que pour les crédits et réductions d'impôts .

Pour la Fédération CFTC-CMTE la solution ne peut passer que par une concertation avec les parties concernées, c'est-à-dire, les représentants des employeurs ainsi que les représentants des salariés.

Or manifestement, cette décision est prise unilatéralement.

Bref, de la complexité en plus, et de la transparence en plus également, mais pas dans l'intérêt du salarié !

Et des économies pour l'administration fiscale, que demande le peuple !

Pascal PROUFF



...ce n'est ni le moment, ni la priorité !

Le gouvernement vient de dévoiler son projet de prélèvement de l'impôt à la source sans avoir véritablement consulté au préalable les entreprises qui sont pourtant en première ligne pour la mise en place de ce projet.

Pour le Medef, il s'agirait d'un changement profond et majeur des missions confiées aux entreprises. Car si les impôts augmentent avec le prélèvement à la source, le chef d'entreprise devra l'expliquer à ses salariés qui verront leur salaire net baisser. Un tel changement ne peut s'opérer sans un débat préalable et sans une adhésion de l'ensemble de la société. Force est de constater que ce débat n'a pas eu lieu et que rien ne justifie une quelconque précipitation.

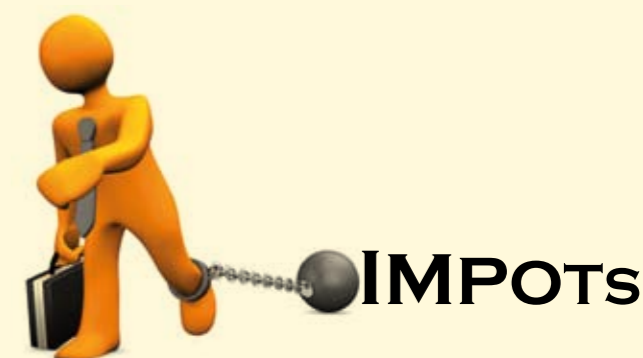
Pour pouvoir être envisagé, un tel projet devrait de plus :

- s'initier dans le cadre d'une baisse des dépenses publiques ;
- s'opérer à coût neutre pour les entreprises ;
- assurer la sécurité juridique des entreprises ;
- assurer la confidentialité des informations.

Ces exigences rendent indispensable une vaste expérimentation préalable à toute décision de mise en œuvre.

Pour Geoffroy Roux de Bézieux, vice-président délégué du Medef, « ce n'est vraiment pas le moment de charger les entrepreneurs de nouvelles contraintes. Sous couvert de simplifier, on transfère une mission aux entreprises qui devraient ainsi assumer une mission régaliennne de l'Etat ! Nos TPE et nos PME sont déjà sous l'eau. Arrêtons d'ajouter de nouvelles contraintes aux innombrables obligations qu'elles ont déjà ».

Source : Communiqué de presse MEDEF mars 2016





La liquidation de la raffinerie de pétrole marocaine est « une catastrophe » !

Les affiliés d'IndustriALL au Maroc sont sous le choc alors qu'un tribunal du pays a ordonné la liquidation de la raffinerie de pétrole SAMIR, mettant ainsi en danger les emplois de plus de 1.000 travailleurs et travailleuses ainsi que les moyens d'existence d'environ 5.000 personnes qui dépendent de ce qui est la seule raffinerie du pays.

Tragique ironie du sort, profondément ébranlé à l'annonce du verdict ce 21 mars, Zakaria Atouby, un membre de longue date du syndicat CDT chez SAMIR, a été victime d'une crise cardiaque qui l'a emporté.

« C'est une catastrophe », déclare Latifa Benwakrim du SNI-PGN-CDT, l'affilié marocain d'IndustriALL dans le secteur du pétrole et du gaz. « Ceci aura de vastes répercussions tant sur le plan économique que social. »

SAMIR, qui doit au fisc marocain plus de 1,3 milliards de dollars, a dix jours pour interjeter appel de la décision prise par le tribunal de commerce de Casablanca. Le tribunal a autorisé la poursuite des activités pour une période de trois mois. Si un repreneur n'a pas été trouvé d'ici au 20 juin, il est plus que probable qu'il y aura fermeture.

Le gouvernement marocain estime que la dette totale de SAMIR s'élève à environ 4,5 milliards de dollars. La production de l'usine s'est arrêtée en août 2015 et les salaires des travailleurs ont été versés jusqu'à maintenant.

« Nous voulons que la production reprenne à nouveau le plus vite possible et que le gouvernement garantisse les emplois », a déclaré Benwakrim.

La raffinerie SAMIR est contrôlée par Corral Holdings, qui détient 62,26 % des parts de l'entreprise. Corral Holdings appartient au deuxième homme le plus riche d'Arabie Saoudite, le milliardaire Sheikh Mohamed Houssein El Amoudi.

SAMIR n'a pas réussi à obtenir un apport d'argent frais à hauteur de 1,4 milliards de dollars l'an dernier et la cour a rejeté une récente proposition de restructuration de sa dette de la part de l'entreprise, qui l'avait présentée sans apporter de garanties.

« Corral Holdings n'a jamais mis d'argent dans l'affaire. Tout a été financé par des crédits dès le début. El Amoudi



a proposé d'apporter un milliard de dollars pour financer le redémarrage de la raffinerie, une promesse jamais tenue. Au contraire, il veut prendre le monde à témoin alors qu'il tient le Maroc en otage », dit Benwakrim.

L'État marocain est, avec 1,4 milliards de dollars, le plus gros créancier de SAMIR. SAMIR doit également aux banques marocaines environ 800 millions de dollars, le plus gros créancier étant la Banque Populaire.

« Corral Holdings n'a pris absolument aucun risque et a profité de l'entreprise sans jamais y injecter la moindre somme », ajoute Benwakrim.

Le 12 mars, des représentants d'IndustriALL et de ses affiliés marocains ont rejoint plus de 3.000 personnes lors d'un rassemblement mené par le SNI-PGN-CDT à Mohammédia où se situe la raffinerie. Elles ont appelé SAMIR à reprendre la production et à sauver les emplois.

S'exprimant après l'annonce faite par la cour, le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL Kemal Özkan, a réagi en ces termes :

« Cette privatisation d'un patrimoine national précieux a abouti à un désastre pour tous ceux qui sont concernés, à l'exception de l'acheteur lui-même. SAMIR doit maintenant des milliards de dollars aux banques et à l'État marocains, pendant que des milliers d'emplois sont sur la corde raide. Nous exhortons le gouvernement à protéger les emplois et à faire tout ce qui est en son pouvoir pour remettre la raffinerie sur pied le plus rapidement possible. »

Source : IndustriALL Global Union



IndustriALL met en garde l'Argentine contre tout affaiblissement de la législation du travail

À l'occasion d'une visite en Argentine, le Secrétaire général d'IndustriALL Jyrki Raina a mis en garde le nouveau gouvernement contre tout affaiblissement de la législation du travail et de la protection sociale au moment où une crise économique soutenue menace l'emploi dans le pays.

Durant un séjour à Buenos Aires les 16 et 17 mars, le Secrétaire général d'IndustriALL Global Union Jyrki Raina a rencontré le Ministre du Travail et le Secrétaire à l'Industrie du nouveau gouvernement, a rendu visite aux syndicats du pays et s'est entretenu avec le conseil national des affiliés d'IndustriALL pour l'Argentine.

Alors qu'une récession touche l'ensemble du continent, la croissance de l'Argentine a été freinée par la contraction de l'économie brésilienne. L'Argentine dépend fortement des échanges avec le Brésil et ceux-ci ont chuté depuis 2014.

La baisse des exportations a déjà conduit à des pertes d'emploi dans l'industrie et les syndicats craignent que davantage soit encore à venir. Des signes indiqueraient que le nouveau gouvernement pourrait ne pas vouloir maintenir les mécanismes qui protègent les travailleurs des licenciements.

Au cours d'une rencontre avec le Ministre du Travail argentin, M. Jorge Triaca, Jyrki Raina a mis en garde le gouvernement contre la tentation d'affaiblir la législation du travail et la protection sociale, actuellement parmi les meilleures en Amérique latine.

« Elles ont contribué à des relations sociales équilibrées et à la paix sociale dans le pays », a indiqué Jyrki Raina.

M. Triaca a assuré que le gouvernement allait continuer à traiter les choses en consultation avec les syndicats et les employeurs, le but étant d'éviter les licenciements et de prendre soin des travailleurs.

Dans un entretien avec le Secrétaire à l'Industrie, M. Martin Etchegoyen, Jyrki Raina a souligné l'importance de politiques actives destinées à maintenir et développer la solide assise industrielle de l'Argentine, qui contribue pour pas moins de 29% au produit intérieur brut du pays.



M. Etchegoyen a dit que le nouveau gouvernement avait foi dans le succès durable des industries diversifiées du pays, avec une forte présence dans les industries automobile, sidérurgique, chimique et textile. La situation au Brésil complique les choses, les infrastructures nécessitent des investissements mais les finances et la capacité d'emprunt restent un problème important.

L'Argentine a souffert d'une forte inflation pendant des années et elle est estimée à au moins 30% en 2016, ce qui complique les décisions en matière d'emprunt. De plus, le nouveau gouvernement a levé les restrictions sur les devises en décembre, causant une dégringolade du peso de l'ordre de 35% par rapport au dollar américain.

Au cours de sa visite, Jyrki Raina a rencontré le conseil national d'IndustriALL pour débattre de la situation en Argentine et des préparatifs du Congrès d'IndustriALL qui se tiendra à Rio de Janeiro en octobre. Il s'est exprimé lors d'un atelier sur les réseaux syndicaux au sein des multinationales face à de jeunes militants en provenance d'Argentine, du Brésil et du Mexique. Il a également participé à la cérémonie d'intronisation des dirigeants du syndicat automobile SMATA et s'est entretenu avec des leaders syndicaux locaux de Bridgestone, Pirelli ainsi que d'autres manufacturiers de pneumatiques.

Source : IndustriALL Global Union



Chômage (France) : Plus fort recul du chômage depuis septembre 2000 (Capital 26/04/2016)

Le chômage a reculé de 1,7% en mars 2016 en France, mais cette diminution s'accompagne d'une nette hausse des chômeurs exerçant une activité réduite. En effet, si les chômeurs de catégorie A ont vu leur nombre diminuer de 60 000, le nombre de chômeurs des catégories B et C a lui, progressé de 51 300. Au total, la France comptait fin mars 5 767 700 chômeurs de catégories A, B et C, en diminution de 0,1% par rapport à février.



Chômage (Europe) : Un fossé Nord-Sud de plus en plus criant (Ouest-France 28/04/2016)

Eurostat vient de publier le niveau du chômage dans les régions européennes. Le taux varie de 2,5% dans les régions les moins frappées à 34% pour celles où l'on compte le plus grand nombre de chômeurs, tous âges confondus. 9 des 10 régions les moins touchées sont en Allemagne. Les 10 régions les plus touchées sont en Espagne ou en Grèce, confirmant, s'il en était besoin, l'énorme fossé Nord-Sud creusé par la crise depuis 2008.

Industrie : En quarante ans, son poids dans l'économie a été divisé par 2 (Vie.publique.fr)

Le poids de l'industrie dans l'économie française a été divisé par 2 entre 1970 et 2014 selon une étude de l'Insee. Depuis 1970, le poids de l'industrie manufacturière dans la valeur ajoutée de l'économie française est passé de 22,3% à 11,2%. Dans le même temps, les services marchands ont vu leur part augmenter de 50%, passant de 31,7% à 45,4%, celle du commerce ayant décliné, passant de 12,5% à 10,3%.



Les entretiens salariés-employeurs

Les salariés sont aujourd'hui amenés à dialoguer régulièrement avec leur employeur. A quoi servent ces entretiens ? Peut-on tout y dire ? Peuvent-ils se retourner contre un salarié ? Voici ce qu'il faut savoir.



La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale impose aux employeurs de recevoir leurs salariés en entretien professionnel tous les 2 ans. Cette obligation ne remet pas en cause les éventuels entretiens d'évaluation pratiqués dans de nombreuses entreprises, en général chaque année.

Quels sont les objectifs des entretiens salariaux ?

Les entretiens professionnels ont pour objectif de définir les perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi (art. L 6315-1 du code du travail-CT). Idéalement, ils doivent permettre de rapprocher ses aspirations des besoins de l'entreprise. Ils s'articulent autour de son parcours professionnel, de ses perspectives d'évolution et des actions envisageables (formation...).

Les entretiens d'évaluation, eux, permettent à l'employeur de vérifier la qualité du travail du salarié.

Ces entretiens sont-ils obligatoires ?

Seuls les entretiens professionnels sont obligatoires. Ils doivent avoir lieu tous les 2 ans, depuis le 7 mars 2014, date d'application de la loi réformant la formation professionnelle. Si vous avez été embauché avant le 7 mars 2014, cet entretien doit être réalisé d'ici au 7 mars 2016. Les salariés engagés depuis le 7 mars 2014 doivent être informés du fait qu'ils bénéficieront tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Le premier doit être réalisé dans les 2 ans suivant l'embauche, puis chaque salarié doit être revu tous les 2 ans. Ce type d'entretien doit également être proposé après un congé parental d'éducation, un congé de maternité, un congé de soutien familial, un congé d'adoption, un congé sabbatique, une période de mobilité volontaire sécurisée (art. L 1222-12 du CT), une période d'activité à temps partiel, un arrêt pour longue maladie ou encore au terme d'un mandat syndical.

Un entretien bilan doit, en outre, avoir lieu tous les 6 ans pour vérifier si le salarié a bénéficié des entretiens professionnels bi-annuels, s'il a suivi, au moins, une action de formation, s'il a obtenu une progression salariale (augmentation de salaire...) ou professionnelle (changement ou évolution de poste...) et s'il a acquis des éléments de certification (diplôme, certificat de qualification professionnelle...).

L'entretien d'évaluation annuel n'est pas prévu par la loi. C'est une pratique instaurée par certaines conventions collectives permettant à l'employeur d'évaluer le travail de ses salariés. « Cet entretien est obligatoire dans le secteur bancaire ou dans les agences de voyages, par exemple », précise Anne Imbert, avocate associée du cabinet Delsol Avocats, département droit social.

Tous les salariés sont-ils concernés ?

Les entretiens professionnels s'adressent à tous les salariés, qu'ils soient en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou en alternance, quelle que soit leur ancienneté ou la durée de leur contrat et quel que soit leur employeur (société, association, artisan...). L'accord national du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, prévoit aussi que certains salariés intérimaires puissent bénéficier d'un entretien professionnel dans leur entreprise de travail temporaire. Pour cela, ils doivent justifier de 2000 heures d'ancienneté sur 24 mois, dont au moins 1000 heures la deuxième année civile, dans la même entreprise de travail temporaire.

Les entretiens d'évaluation sont facultatifs, mais s'ils sont mis en place dans l'entreprise, ils doivent être organisés pour tous les salariés relevant de la même catégorie.

Qui doit conduire les entretiens ?

Les entretiens d'évaluation doivent être réalisés par le supérieur hiérarchique direct, seul susceptible d'évaluer le travail du sala-



rié. Si vos relations sont tendues, vous pouvez demander qu'un représentant de la direction des ressources humaines (DRH) soit présent lors de l'entretien, mais l'employeur n'est pas obligé d'accepter. Les entretiens professionnels, eux, sont conduits par un représentant de la DRH.

Peut-on demander à se faire assister ou refuser un entretien ?

Le salarié ne peut pas être accompagné par un autre salarié ou par un représentant du personnel lors de l'entretien d'évaluation, sauf accord de l'employeur. De même, le supérieur hiérarchique doit être seul. L'employeur tient de son pouvoir de direction, né du contrat de travail, le droit d'évaluer le travail de ses salariés. Si vous refusez cet entretien d'évaluation, vous commettez une faute qui peut entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement (cass. soc. du 10.7.02, n°00-42368).

L'entretien professionnel est également un face-à-face. La loi prévoit qu'il « bénéficiera » au salarié et sera systématiquement « proposé » aux salariés qui rentrent de congé (art. L 6315-1 du CT). Aucune sanction ne devrait donc être encourue si le salarié refuse de s'y rendre.

Quels sont les critères des entretiens d'évaluation ?

« Avant de mettre en place ces entretiens dans l'entreprise, les représentants du personnel sont consultés sur les méthodes et techniques d'évaluation envisagées, puis elles sont communiquées aux salariés, explique maître Imbert. Les méthodes utilisées doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie, c'est-à-dire ne retenir que des critères objectifs et transparents. Sinon, le salarié peut les contester directement auprès de la direction ou par l'intermédiaire de ses représentants. Si cela n'aboutit pas, il pourra saisir le tribunal de grande instance en référé. »

L'évaluation doit porter sur les seules capacités professionnelles du salarié et écarter tout lien avec sa vie privée. Il ne peut pas non plus être tenu compte d'un manque de disponibilité dû à des activités syndicales et prud'homales (cass. soc. du 14.11.01, n°99-44036). Les critères comportementaux peuvent être utilisés, mais à condition d'être purement professionnels et suffisamment précis. Il a ainsi été jugé qu'agir avec courage était un critère trop subjectif.

En revanche, la capacité à fédérer, la clairvoyance ou l'imagination ont pu être retenues. La Cour de cassation admet également que l'employeur puisse invoquer les difficultés de travailler en équipe et la susceptibilité excessive d'un salarié à l'égard de sa hiérarchie (cass. soc. du 20.2.08, n°06-40085 et n°06-40615).

Lors de l'entretien professionnel, le salarié envisage son évolution dans les 3 à 5 ans à venir.

Comment se préparer à ces entretiens ?

Vous devez être convoqué à l'entretien d'évaluation suffisamment à l'avance pour pouvoir vous y préparer. Faites le bilan de votre travail, recensez les difficultés rencontrées, envisagez votre avenir professionnel en analysant vos besoins. « Si aucune grille d'évaluation ne vous a été remise, vous pouvez la demander : elle vous permet d'anticiper les points qui seront abordés. Récapitulez par écrit tout ce que vous voulez dire, tous les moments importants de l'année, conseille maître Imbert. Celui qui oublie de se préparer se prépare à être oublié ! » Car cet entretien c'est aussi le moment où vous pouvez formuler une demande d'augmentation, de mutation, d'évolution. « Dans l'entreprise, on attend du salarié qu'il s'adapte et on le sanctionne s'il ne le fait pas. Il doit absolument expliquer les raisons des problèmes qu'il rencontre. Un manager peut comprendre un salarié qui s'explique en invoquant des faits alors que l'incompréhension s'installe lorsque rien n'est dit. Instaurez un dialogue, en vous appuyant sur des éléments précis qui appuient votre discours », conseille Sibylle Dupart, consultante associée chez Etico. « Je conserve par écrit tous les moments sensibles de l'année pour me les remémorer au moment de passer mon propre entretien d'évaluation. Cela me permet d'étayer mon discours d'exemples concrets, d'expliquer au mieux la situation et de ne rien oublier », témoigne Olivier Couston, dirigeant d'Unify France.

Pour l'entretien professionnel, il s'agit de faire le point sur son parcours professionnel et de se projeter dans les 3 à 5 ans à venir. Une préparation sur un support écrit, généralement remis par l'entreprise est souhaitable : partez de votre formation initiale, retracez votre parcours avant d'entrer dans l'entreprise puis au sein de l'entreprise, listez les formations que vous avez suivies. Réfléchissez aussi à ce qui vous motive dans votre vie personnelle et professionnelle, à vos atouts. Aspirez-vous à du changement ? « N'hésitez pas à faire part de vos projets, même s'ils vous semblent éloignés des préoccupations de l'entreprise : en discutant et en communiquant, on peut trouver des solutions favorables aux entreprises comme aux salariés », estime maître Imbert.

Quelles conséquences peuvent avoir ces entretiens sur la carrière ?

Une fois l'entretien réalisé, un compte rendu est rédigé. Vous pouvez le signer ou refuser, notamment pour manifester des points de désaccord. Le fait de refuser de signer ne constitue pas une faute de votre part. Cela diminuera simplement la force du compte rendu en cas de contentieux devant le conseil de prud'hommes.

Le compte rendu rédigé à l'issue de l'entretien d'évaluation est confidentiel (art. L 1222-3 du code du travail). Seul le salarié et la direction y ont accès. Vous pouvez en obtenir une copie et



être informé de la signification des codes et valeurs utilisés. Le défaut de communication du compte rendu constitue une discrimination, et vous pouvez légitimement saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir des dommages et intérêts si votre employeur refuse de vous en donner connaissance (cass. soc. du 23.10.01, n°99-44215).

Les résultats de l'évaluation peuvent justifier une décision de l'employeur concernant le salaire, l'évolution professionnelle ou une sanction. Mais ils ne peuvent pas justifier un licenciement à eux seuls. L'employeur doit apporter d'autres éléments pour prouver l'insuffisance professionnelle. A l'inverse, les juges ont écarté l'insuffisance professionnelle reprochée à un salarié dans une affaire où le dernier entretien d'évaluation de ce salarié, établi moins de 2 mois avant son licenciement, avait conclu à « un vrai travail et des compétences certaines entachées par certaines libertés, rien d'irréversible » (cass. soc. du 22.3.11, n°09-68693).

L'entretien professionnel peut, lui, déboucher sur des formations, un aménagement du poste...

Que faire si l'employeur n'organise pas d'entretien ?

Dans les entreprises où les entretiens d'évaluation sont mis en place, ils doivent l'être pour l'ensemble des salariés. Sinon, cela peut être assimilé à de la discrimination et le salarié peut demander réparation au titre de la perte de chance d'obtenir une promotion professionnelle (cass. soc. du 10.2.10, n° 08-45465). « A ma connaissance, aucune jurisprudence n'est encore venue sanctionner un employeur qui n'aurait pas évalué un salarié autre qu'un représentant du personnel », tempère maître Imbert.

Concernant les entretiens professionnels, une sanction est prévue pour les entreprises de 50 salariés et plus n'ayant pas réalisé les entretiens prévus et ayant privé leurs salariés d'évolution professionnelle. C'est-à-dire lorsque l'entreprise n'a pas permis à ses salariés d'atteindre au moins deux des trois objectifs préconisés par l'article L 6315-1 II du code du travail (suivre une action de formation, acquérir des éléments de certification, bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle) pendant 6 ans. L'employeur fautif devra alors abonder le compte personnel de formation du salarié de 100 heures (130 heures si le salarié est à temps partiel). Concrètement, il devra verser 3000 € (3900 € pour les salariés à temps partiel) à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) qui gère le financement de la formation professionnelle et dont l'entreprise dépend. Le contrôle sera réalisé par les OPCA, les inspecteurs du travail et les agents chargés du contrôle de la formation. Si l'entreprise, mise en demeure de verser cette somme, ne s'exécute pas, elle devra payer un montant équivalent majoré de 100 % au Trésor public (art. L 6323-13 du code du travail).

L'entretien d'évaluation et l'entretien professionnel peuvent-ils être simultanés ?

« Jusqu'ici, l'entretien professionnel était réalisé en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dans les entreprises qui pratiquaient celui-ci. Cependant, l'entretien d'évaluation n'étant pas en vigueur partout, le législateur a formalisé un entretien obligatoire dans toutes les entreprises. Désormais, il va falloir distinguer ces deux entretiens, même s'il est possible de le réaliser le même jour », analyse Sibylle Dupard. Il est cependant indispensable de prévoir deux comptes rendus distincts et il est recommandé de faire une pause entre les entretiens pour marquer une césure.

Entretien professionnel Obligatoire

- 🗨️ **Périodicité** : tous les 2 ans + bilan complet tous les 6 ans.
- 🗨️ **Interlocuteur** : un représentant des ressources humaines (ou le chef d'entreprise s'il assume lui-même ces fonctions).
- 🗨️ **But** : définir des perspectives d'évolution professionnelle (qualification, emploi...) et identifier des besoins de formation.
- 🗨️ **Conséquences** : si le bilan complet réalisé après 6 ans met en évidence que le salarié a été privé de toute évolution (de poste, de qualification, de salaire), il bénéficie d'un crédit supplémentaire de formation, financé par l'employeur.

Entretien annuel d'évaluation Facultatif pour l'employeur

- 🗨️ **Périodicité** : une fois par an.
- 🗨️ **Interlocuteur** : le supérieur hiérarchique.
- 🗨️ **But** : évaluer le travail du salarié à partir de critères précis, fixer des objectifs, alerter sur des difficultés rencontrées.
- 🗨️ **Conséquences** : augmentation de salaire, formation, évolution du poste ou des fonctions.

Des entretiens spécifiques pour les salariés au forfait jours et les télétravailleurs

L'article L 3121-46 du code du travail prévoit des exigences particulières pour les salariés ayant conclu une convention du forfait jours organisant le décompte de la durée de travail en jours travaillés dans l'année. L'employeur doit les convoquer à un entretien annuel portant sur leur charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, leur rémunération et l'articulation entre leur activité professionnelle, leur vie personnelle et familiale. Sinon, l'employeur peut être condamné à verser une indemnité pour exécution déloyale de la convention de forfait jours (cass. soc. du 12.3.14, n°12-291141). Par ailleurs, l'article L 1222-10 du code du travail oblige l'employeur d'un salarié en télétravail à « organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ».



Refus d'assurance automobile

Votre assureur a résilié votre contrat d'assurance auto et aucun autre assureur n'accepte de vous assurer. Vous devez saisir le Bureau central de tarification.

La règle de droit

L'assurance responsabilité civile étant obligatoire (assurance au « tiers »), il existe une procédure spéciale pour les conducteurs s'étant vu opposer un refus d'assurance. Après avoir sollicité en vain plusieurs assureurs, vous devez faire intervenir le Bureau central de tarification (BCT). Il est chargé de déterminer les conditions dans lesquelles l'assureur que vous aurez choisi devra couvrir votre responsabilité civile : montant de la prime – et éventuellement de la franchise – calculé sur la base de son tarif de référence (d'où l'intérêt de choisir l'assureur dont le tarif vous est le plus favorable).



Mais il n'est pas compétent pour les garanties facultatives : vol, dommages à la voiture. Une fois sa décision prise (compter environ 2 mois), il doit vous la communiquer ainsi qu'à l'assureur, dans un délai de 10 jours. Sa décision s'impose à l'assureur. La garantie entre en vigueur le jour où vous la signez pour une durée d'un an. Vous devez informer le BCT de votre acceptation.

Vos démarches

Avant de saisir le BCT, vous devez demander à l'assureur qui refuse de vous accorder sa garantie de vous remettre deux exemplaires d'un imprimé spécial de « proposition d'assurance » : il est obligé de vous les délivrer. Après les avoir remplis, adressez-en un exemplaire par courrier recommandé avec avis de réception, au siège de la compagnie en lui demandant un devis pour le BCT. A défaut de réponse dans les 15 jours, votre demande est considérée comme refusée dès le 16^{ème} jour.

Vous pouvez alors saisir le BCT, par lettre recommandée avec avis de réception, en lui communiquant : l'exemplaire de l'imprimé spécial de proposition que vous avez conservé ; l'avis de réception de la lettre envoyée à l'assureur ou, s'il n'a pas répondu, une lettre indiquant l'absence de réponse (s'il ne vous a pas répondu, transmettez malgré tout votre dossier au BCT, mais vous devez relancer l'assureur pour qu'il vous envoie le devis, il est obligé de le faire, vous le transmettez ensuite au BCT).

Si le litige persiste...

Vous devez avoir recours au médiateur des assurances si l'assureur que vous avez choisi ne vous remet pas les exemplaires de l'imprimé spécial de proposition ou le devis. En revanche, le médiateur ne peut pas contraindre l'assureur choisi à garantir votre responsabilité civile. Seul le BCT est compétent pour cela.

Source : Le Particulier

A, le .../.../...

Bureau central de tarification
1, rue Jules Lefebvre
75009 PARIS

Recommandé avec AR

Madame, Monsieur,

Souhaitant assurer mon véhicule..... Après de la compagnie, je lui ai adressé, par courrier recommandé avec avis de réception en date du .../.../..., un formulaire spécial de proposition accompagné d'une demande de devis.

Variante 1 :

Cette compagnie refuse de m'assurer. Vous trouverez ci-joint sa lettre de refus.

Variante 2 :

Cette compagnie n'a pas répondu à mon courrier dans les 15 jours de ma demande. Je considère donc que ma demande est refusée.

C'est pourquoi, je me permets de solliciter votre intervention, conformément à l'article L.212-1 du code des assurances, afin que vous déterminiez le montant de la cotisation sur la base de laquelle cette compagnie est tenue de couvrir ma responsabilité civile obligatoire.

Veuillez agréer...

Signature

Mots croisés FPC

Q

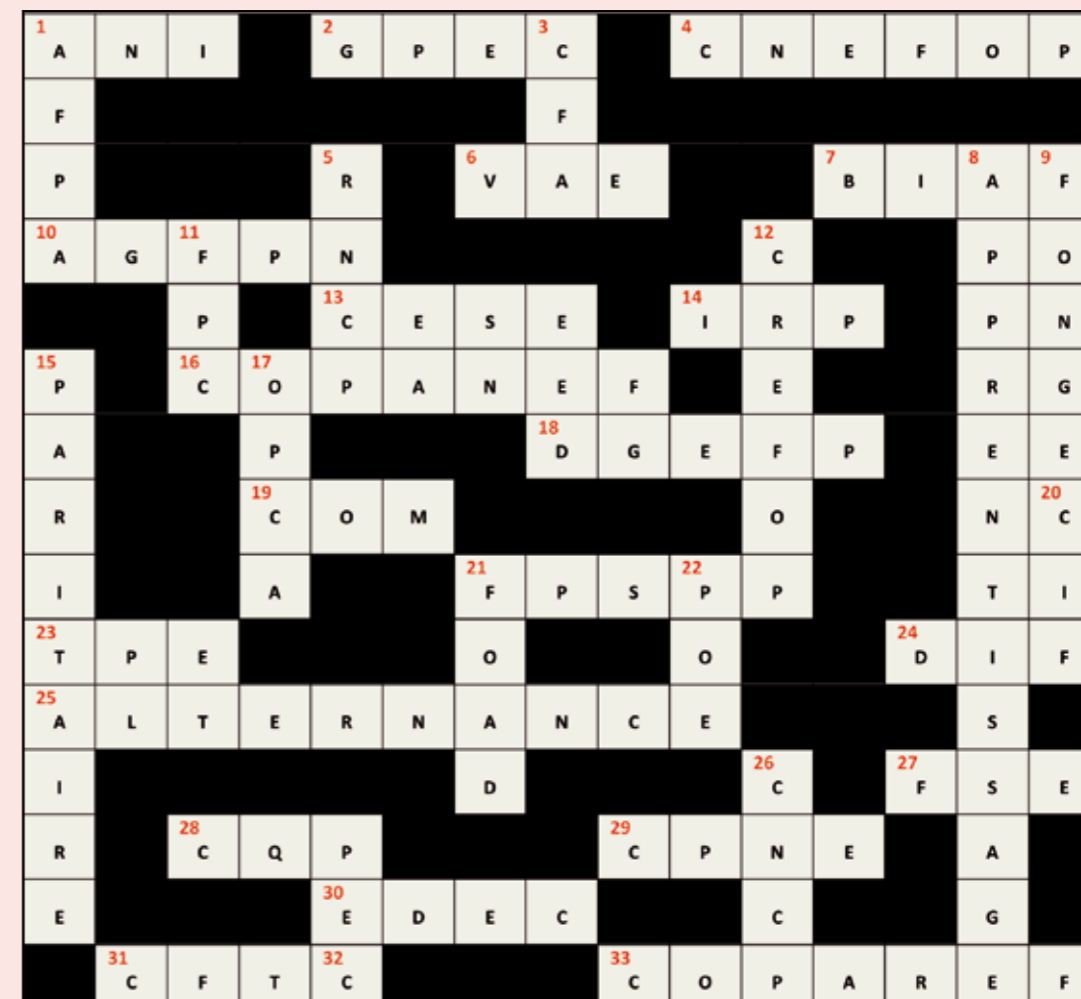
U

I

Z

Z

solution



Verticale

- (AFPA) principal organisme de formation pour adultes
- (CFA) établissement chargé de la formation des apprentis
- (RNCP) regroupe l'ensemble des certifications accessibles à la VAE
- (APPRENTISSAGE) contrat de travail de type particulier comportant une formation en alternance
- (FONGECIF) structure paritaire régionale, je ne suis plus habilitée à collecter la contribution CIF
- (FPC) acronyme de notre thématique préférée
- (CREFOP) instance politique régionale de concertation
- (PARITAIRE) au cœur du financement de la formation professionnelle, je suis un mode de gestion pour lequel les partenaires sociaux attachent une grande importance
- (CPF) nouveau dispositif permettant de réaliser des formations qualifiantes
- (OPCA) organisme chargé de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle
- (CIF) congé de formation permettant à tout salarié de suivre à son initiative une formation distincte du plan de formation
- (FOAD) dispositif de formation « souple » pour lequel la présence d'un formateur n'est pas toujours obligatoire
- (POE) permet à un demandeur d'emploi de

bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi

- (CNCP) commission chargée de mettre à jour le répertoire national des certifications
- (CEP) service gratuit d'information/conseil de proximité permettant l'élaboration d'un projet professionnel

Horizontale

- (ANI) en amont d'un projet de loi, texte négocié par les partenaires sociaux
- (GPEC) démarche de gestion des ressources humaines dans les entreprises, la CFTC souhaite qu'elle devienne également territoriale
- (CNEFOP) instance politique nationale de concertation
- (VAE) procédure de reconnaissance des compétences acquises dans le cadre d'activités professionnelles ou non permettant d'obtenir tout ou partie d'une certification
- (BIAF) document remis au salarié en CDD indiquant notamment les conditions d'obtention du CIF
- (AGFPN) remplace le FONGEFOR depuis le 1.01.15
- (CESE) troisième instance politique de l'Etat
- (IRP) regroupe l'ensemble des fonctions représentatives du personnel
- (COPANEF) instance politique paritaire nationale

(DGEFP) placée sous l'autorité du ministère du Travail, je suis chargée notamment de proposer les orientations politiques pour l'emploi et la FPC

- (COM) conclues entre chaque OPCA et l'Etat pour 3 ans
- (FPSPP) assure la péréquation financière entre OPCA
- (TPE) entreprises accordant le moins à la FPC
- (DIF) droit qui permettait à un salarié ayant acquis un nombre d'heure suffisant de demander une formation à son entreprise, je n'existe plus depuis le 1er.01.15
- (ALTERNANCE) méthode pédagogique se déroulant alternativement en entreprise et en centre de formation
- (FSE) principal instrument financier de l'UE en matière de formation
- (CQP) certification délivrée par un organisme de formation lié à une branche professionnelle
- (CPNE) instance politique paritaire d'une branche professionnelle
- (EDEC) aide publique pour cofinancer l'accroissement de l'effort de formation des entreprises
- (CFTC) syndicat de construction sociale, représentatif au niveau national et interprofessionnel
- (COPAREF) instance politique paritaire régionale

Philippe LEFLOCH

Conseiller technique FPC/GPEC CFTC

Bureau fédéral décentralisé

La Fédération CFTC-CMTE a tenu un Bureau fédéral, le 16 mars 2016 à Freyming-Merlebach, dans le Bassin Houiller de Lorraine. Ce sont les mineurs CFTC qui ont accueilli l'instance fédérale dans leurs locaux. La délocalisation de ces réunions permet à la Fédération d'être au plus près de ses secteurs.

La réunion du Bureau du 16 mars s'est tenue dans les meilleures conditions. L'ordre du jour chargé a pu être bouclé en temps et en heure.

Un hommage appuyé a été rendu à Pierre RUBECK, Vice-Président fédéral, disparu prématurément en décembre dernier. Jacques SIEBERT et Olivier HENRICH, de la CFTC Continental Sarreguemines, étaient invités à assister au Bureau, ils ont remis à Francis OROSCO, Président fédéral, une photo encadrée de leur ami et collègue Pierre RUBECK, afin que celle-ci trouve sa place dans la salle de réunion qui portera son nom à la Fédération à Pantin.

Dans l'après-midi du 16 mars, le Bureau s'est rendu à Frauenberg près de Sarreguemines, afin de déposer une gerbe sur la tombe de Pierre en présence de son épouse, ses enfants et sa maman. C'est avec émotion qu'ils se sont remémorés tous les bons moments passés en compagnie de Pierre.

Ce court séjour en Moselle Est aura laissé un bon souvenir à tous les membres du Bureau présents. Une prochaine réunion décentralisée aura lieu à la rentrée chez les mineurs à Gardanne.

Martine ULTSCH



Catastrophe du Puits Simon 31 ans déjà !

La catastrophe du Puits Simon s'est produite le 25 février 1985, elle fut la dernière grande catastrophe minière en France. C'est devant le monument érigé en mémoire des victimes, à proximité de l'ancien siège minier, que s'est déroulée la commémoration de ce drame qui a coûté la vie à 22 mineurs il y a 31 ans jour pour jour. Une explosion à l'étage -1050, suivie d'un coup de poussière, leur sera fatale.

Les familles, amis, camarades de travail, élus, représentants syndicaux ainsi que de la Fédération des mineurs et sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg étaient là pour leur rendre cet hommage et faire le devoir de mémoire.

Patrick NEU, Président de la Fédération des Mineurs et Sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg, dans son discours, a égrené avec émotion les 22 noms des camarades disparus et rappelé que leur mémoire est toujours bien présente.

Cet accident dramatique aura marqué à jamais l'histoire industrielle de la Lorraine.

Martine ULTSCH





Formations fédérales à BERCK sur MER

La Fédération a organisé à Berck sur Mer, du 6 au 8 avril 2016, une formation sur le thème crucial des « élections professionnelles ».

12 sessionnaires sont venus assister à ce stage, animé par Maurice STELLA et encadré par Joseph MUNICH, dans le but de se préparer, se former et s'informer quant à la marche à suivre afin de gagner les élections professionnelles dans leur entreprise.

Les objectifs de la formation, destinée aux militants, sont :

- de construire une stratégie de campagne électorale
- d'identifier les démarches d'optimisation de la négociation d'un protocole d'accord pré-électoral
- de connaître les règles de préparation et de suivi des élections professionnelles (l'organisation des élections le jour J et la période post-électorale).

L'échéance 2017 de la représentativité est incontournable et la formation syndicale est un outil de premier choix mis à la disposition des militants CFTC.

Il est primordial, en vue de ces élections, de mettre en place un plan de développement de la section dans l'entreprise. Celui-ci passe par la présence sur le terrain et la défense des valeurs de la CFTC. Les stagiaires rappellent l'importance d'une communication en temps réel, qui passe par les moyens modernes, comme par exemple les réseaux sociaux.

Action – Réaction !

Cours magistral et travaux pratiques ont ponctué ces 3 journées, tous les stagiaires y ont participé activement.

Maurice a su apporter des réponses aux nombreuses questions, afin d'appréhender les élections professionnelles avec un maximum d'assurance et de sérénité.

Cette formation rondement menée et riche en enseignements a donné toute satisfaction aux sessionnaires.

Martine ULTSCH



à DIJON



Une formation CE base s'est tenue à Dijon du 2 au 4 mars.

Une dizaine de stagiaires ont assisté à cette formation animée par Maurice STELLA.

Le programme du stage avait pour thèmes :

- Apprendre à utiliser un code du travail
- les questions CE à mettre à l'ordre du jour chaque mois
- Très important, les CERFA à envoyer dans les délais, primordial pour la représentativité de la CFTC
- Règlement intérieur du CE.

Toutes ces questions ont été approfondies avec intérêt.

Tous ensemble pour la CFTC !

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2016

Mai 2016

11/05/2016 au 13/05/2016
PANTIN
CHSCT

18/05/2016 au 20/05/2016
PANTIN
FIME

Juin 2016

08/06/2016 au 10/06/2016
LE HAVRE
Développer sa section

Septembre 2016

14/09/2016 au 16/09/2016
DIJON
C.E. approfondissement

Octobre 2016

19/10/2016 au 21/10/2016
ST-MAURICE/MOSELLE
Communication écrite

Novembre 2016

16/11/2016 au 18/11/2016
LIÉVIN
Risques psychosociaux

Décembre 2016

7/12/2016 au 9/12/2016
Fédération PANTIN
D.P.

Chers Amis,

La Fédération CFTC-CMTE prend en compte vos souhaits et attentes en ce qui concerne la Formation, afin de répondre efficacement à nos adhérents sur le terrain dans le contexte social difficile que nous traversons.

La Représentativité résulte aussi de votre engagement ; la formation sera votre force !

Si vous ne pouvez participer à une formation à laquelle vous êtes inscrit, merci de prévenir le plus rapidement possible le Secrétariat Formation de votre absence.

Nous comptons sur vous !

Joseph MUNICH
Patrice UREK



Inscrivez-vous à la
Fédération CFTC-CMTE
128, Avenue Jean Jaurès
93500 PANTIN
auprès du Secrétariat Formation :
Michèle BENZAKEN
01 57 42 42 16
secretariat-formation@cftc-cmte.fr
Responsables Formation :
Joseph MUNICH
Patrice UREK



ALVC1506-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR