Fédération CFTC CMTE

Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°91 Août-Septembre-Octobre 2018 - Prix 1€

L'automne est le printemps de l'hiver

Henri De Toulouse-Lautrec

Nous sommes convaincus que c'est par une approche co-construite et adaptée aux besoins de chacun, que nous ferons une protection sociale utile à tous : entreprises, salariés et système de santé.

Forts de cette conviction, nous protégeons plus de 3 millions de personnes, plus de 40 000 entreprises et développons des offres innovantes à destination des entreprises et de leurs salariés.

www.aesio.fr

GROUPE AÉSIO

MUTUALITÉ FRANÇAISE

ADREA mutuelle · apréva · EOVIMCD mutuelle

Groupe AÉSIO – 25 place de la Madeleine – 75008 Paris – Union Mutaliste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité – N°SIREN 821 965 241. Enregistrée à l'Orias en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Document non contractuel à caractère publicitaire.

Édito

La santé

On nous avait promis une révolution avec le plan santé présenté par le gouvernement, il n'en est rien.

On peut admettre qu'il y a de bonnes choses dans ce projet, notamment en plaçant le patient au centre du système, en supprimant le numerus clausus, cette suppression servant à former plus de médecins, mais n'aura d'effet que dans quelques années ; la création d'assistants médicaux qui épauleront les médecins généralistes ou spécialistes des villes en les déchargeant d'actes simples concourant à la prise en charge plus efficace du patient. Un nouveau mode de financement des activités hospitalières évitera la course à l'acte, souvent au détriment de la qualité. Le déploiement du dossier médical personnel facilitera la cohésion entre les différents professionnels de santé.

Il y a cependant un aspect complètement oublié dans ce plan santé, « la prévention ». On sait détecter, soigner la maladie, mais on sait mal prévenir celle-ci. On a du mal à faire reculer les maladies les plus graves et les plus mortelles, telles que les cancers ou les maladies cardiovasculaires dues à notre mode de vie. La santé est un bien public et il est du rôle de l'État et de prévenir et d'organiser cette prévention.

Autre aspect, la dépendance des personnes âgées et leur prise en charge augmentent considérablement d'année en année. La prise en charge se fait bien souvent par la solidarité familiale et collective. Cependant, cette dernière a tendance à diminuer du fait d'un manque de moyens des conseils généraux et donc augmente la participation familiale qui impacte lourdement leur budget.

A quand une réelle prise de conscience de la santé dans sa globalité ?

La santé est un bien précieux, elle mérite qu'on la traite avec respect et qu'on se donne les moyens nécessaires afin de la préserver le plus longtemps possible. Les actions individuelles ou collectives ne doivent pas répondre à la seule logique financière.

Bien amicalement

Eric GROH

sommaire

- Édito - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4 à 10
  - Le Bassin Houiller de la Loire
- Actualités sociales - p. 11 à 13
  - PPE KESAKO ?
  - GAZPAR et les côtés pervers de son installation
  - La transition écologique fait des émules
  - Informations sur les avancées des élections CSE
- Des Chiffres et des Dettes - p. 14-15
- Le Billet d'humeur - Brève p. 16
- L'avis des nôtres - des autres p. 17
- Europe International - p. 18 à 24
- Les Infos Utiles - p. 21 à 24
  - Testez un nouvel emploi
  - Le prélèvement à la source
  - Des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement - p. 25 à 27
  - Hommage aux mineurs
  - Formations fédérales
  - Plan formation 2019

La CFTC CMTE sur twitter cftccmte

La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
128, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN
www.cftc-cmte.fr
cmtelacomete@laposte.net
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

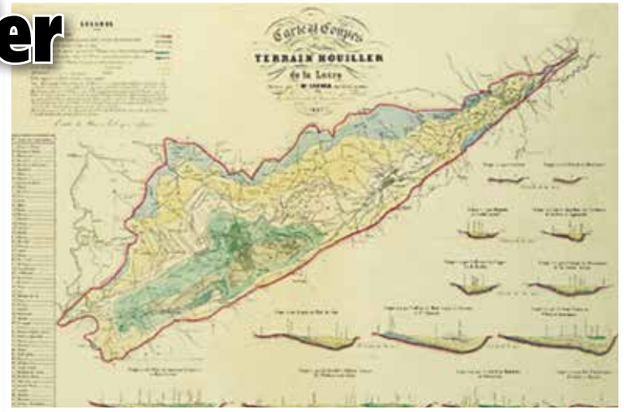
C.P.P.A.P. : 0221 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

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

Dépôt légal :
4ème trimestre 2018

REPADRUCK
Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

Le Bassin Houiller de la Loire



Comme vous avez pu le lire dans plusieurs éditions de la Comète, la Fédération a souhaité laisser une place de choix à l'histoire de la mine et des minerais dans l'hexagone. Celle-ci s'achève, pour l'instant, avec le Bassin Houiller de la Loire.

Il paraît bien difficile de conter de façon exhaustive l'histoire du Bassin Houiller de la Loire aussi est-ce à travers les quelques chapitres ci-après que sera évoquée la longue et complexe aventure humaine et industrielle de l'exploitation du charbon de la région stéphanoise.

Situation géographique du Bassin houiller de la Loire :

Situé entre les deux importantes vallées du Rhône et de la Loire ce bassin occupe une dépression globalement triangulaire en s'étendant le long de l'Ondaine (affluent de la Loire) et du Gier (affluent du Rhône).

Cette cuvette est bordée au Sud par le Pilat et au Nord par les monts du lyonnais.

Le gisement houiller occupe une superficie de 22000 ha environ. Sa longueur est de 50 km entre Firminy et Givors et sa largeur maximum est de 12 km à hauteur de Saint-Etienne.

Il faut remarquer que la ville de Saint-Etienne a été construite sur l'une des parties les plus intéressante et productive du Bassin ce qui a interdit l'exploitation d'une importante zone du gisement pour ne pas provoquer des dégâts de surface importants sur les constructions de la ville.

L'origine géologique du Bassin houiller de la Loire est d'origine lacustre et sa formation remonte à l'époque du carbonifère et plus précisément au stéphanien (ainsi appelé en référence à Saint-Etienne), période géologique datée d'environ -305 à -299 millions d'années.

De nombreuses études géologiques ont permis d'appréhender la complexité du gisement particulièrement fragmenté par de nombreuses failles provoquées par les mouvements tectoniques alpins.

Depuis l'origine jusqu'à nos jours, 42 couches de charbons ont été régulièrement exploitées, soit 4 à 5 couches dans le faisceau de Rive de Giers, 4 dans la série de la Talaudière et 33 couches dans la série de Saint-Etienne.

Depuis quand exploite-t-on du charbon dans le Bassin de la Loire ?

Il est difficile de donner une réponse précise à cette question, par exemple les romains qui ont construit l'aqueduc du Gier qui alimentait la ville de Lyon ont dû trouver du charbon qui affleurait lors du chantier de construction mais ne semblent pas l'avoir utilisé.

Pour des raisons liées aux mouvements tectoniques le bassin de la Loire présente la particularité de voir la plupart de ses couches affleurer en surface. Il est donc probable que dès les premiers siècles le charbon ait été découvert et consommé dans notre région mais en quantité très réduite.

Les paysans en labourant leur champ ont tourné du charbon et s'apercevant que cette « terre à feu » brûlait l'ont probablement exploité et les seigneurs propriétaires des terres ont pris conscience que cela avait une certaine valeur et ont donc fait intervenir des hommes de loi pour s'en assurer la propriété.

Finalement, c'est heureux puisque ceci nous permet d'avoir le plus ancien document mentionnant l'exploitation du charbon dans la région et il s'agirait, d'après une étude de l'éminent géologue Mr GRAND'EURY publiée en 1872, d'un acte daté de 1321 sous la forme d'un titre de la famille Neyron de Saint Julien qui possédait le château de Roche la Molière. Il est question d'une perrière de charbon située à Villebois, traduisez Villeboeuf.

Effectivement, lorsqu'en 1970 une exploitation à ciel ouvert a été effectuée dans ce quartier de Villeboeuf à Roche la Molière sur l'affleurement de la 13ème couche Beaubrun, une quantité importante de minuscules galeries ont été découvertes dont la section ne dépassait pas le m^2, ce qui semble correspondre à l'hypothèse de travaux très anciens dans ce secteur.

L'étymologie de certains hameaux ou communes rappelle aussi une probable exploitation minière : Le Brûlé à la Ricamarie, Côte Chaude et Montchaud à Saint-Etienne, à La Calaminière à la Talaudière, à Terrenoire, ou La montagne du feu à Saint Genis Terrenoire.

C'est dans cette « Montagne du feu » que se situent probablement, dès le moyen âge, les premières exploitations de la vallée du Gier.

Coupe d'une mine extraite de De Ré Métallica en 1556

Cependant, si l'exploitation débuta au 12ème ou 13ème siècle elle ne prit de l'importance qu'à la fin du 16ème siècle lorsque les autres industries de la région qui commençaient à s'organiser telles que la quincaillerie, l'armurerie et même la rubannerie recherchaient de l'énergie.

Testenoire Lafayette (Histoire de Saint-Etienne 1902) lorsqu'il raconte la fondation de la paroisse de Saint-Etienne dit qu'elle a été fondée par des forgerons attirés par la houille.

L'on peut dire avec certitude que l'exploitation du charbon a commencé simultanément aux deux extrémités du Bassin et ceci pour des raisons d'écoulement, d'un coté le Rhône, de l'autre la Loire.

Via le Rhône les charbons du secteur de Rive de Gier étaient dirigés sur Lyon. En 1669 on parle de 20 000 tonnes tandis qu'en 1670 on cite des expéditions vers Marseille sans donner de chiffre.

Chaque jour, en 1762, 800 mulets portant une charge de 300 livres partaient des puits du secteur de Rive de Gier pour Givors et Condrieu où se situaient les ports sur le Rhône.

Le chroniqueur ajoute qu'au retour ces mulets ramenaient du fer de Bourgogne pour Saint-Chamond et Saint-Julien.

En 1780 une brillante perspective s'ouvrait pour l'écoulement du charbon avec l'ouverture à la navigation du canal de Rive de Gier à Givors.

La compagnie du canal, devenue maîtresse absolue des transports, imposa sa volonté et pratiqua des tarifs jugés prohibitifs. Un ennemi surgit dès 1826 avec le projet de construction du chemin de fer de Saint Etienne à Lyon qui sera livrée à la circulation en 1832.

La compagnie propose alors de prolonger son canal jusqu'à Grand Croix, mais la chambre consultative appelée à donner son avis suggère que ce canal devrait être tel qu'il était prévu en 1760 par François Zacharie, c'est-à-dire mettre en communication le Rhône et la Loire. Ce projet ne fut jamais mis en œuvre.

Le grand bassin du canal à Rive de Gier

Après plusieurs péripéties et démêlés avec l'autorité et les chemins de fer, la navigation sur le canal disparut complètement en 1878.

Quant aux charbons de Saint-Etienne et spécialement ceux de Firminy et Roche la Molière ils trouvaient un débouché facile sur la région parisienne via la Loire et les canaux de jonction.

Les bateaux, dont le premier fut fabriqué en 1704 par un nommé Robelin, étaient construits à Saint-Rambert au lieu-dit les barques. Ils mesuraient 26 mètres de long et 3,5 mètres de large. Leur composition était en bois de sapin provenant de la Haute Loire, d'où leur nom de « sapines ». Au départ ils contenaient 15 à 16 tonnes de charbon et il faut noter que la navigation dans les gorges de Pinay n'était pas de tout repos et qu'elle se faisait seulement quelques mois par an, quand le niveau du fleuve était suffisant.

Quelques chiffres pour illustrer cette activité :

- En 1792, 900 bateaux descendirent la Loire avec 14000 tonnes de charbon,
- De 1793 à 1801, 1200 bateaux par an en moyenne pour 18000 tonnes de charbon par an.

Pourquoi a-t-on cherché à exploiter le charbon ?

Au 16ème siècle, un besoin croissant d'énergie se faisait sentir. Il s'en suivait un déboisement anarchique de nos forêts. Tandis que l'industrie se développait, l'agriculture progressait parallèlement et l'on s'inquiétait du travail des paysans qui défrichaient et abattaient sans soucis.

Le royaume était à la recherche d'une énergie nouvelle, le

roi François premier en 1543 se voyait dans l'obligation de prendre un arrêt pour réglementer l'usage des forges à fer pour limiter disait-il « le grand dégât qui se faisait dans les bois et forêts ». Autrement dit, il préconisait l'économie d'énergie.

Un peu plus tard les grandes villes s'inquiétaient et tout particulièrement Paris. Il était difficile voire impossible de se procurer du bois de chauffage et la moitié de Paris grelottait.

Un édit de 1720 mettait dans l'obligation les propriétaires riverains de planter des arbres le long des chemins et surtout interdisait de fabriquer des engins brûlant du bois. Le problème n'a pas été résolu pour autant.

Il faudrait pouvoir utiliser la « terre à feu » disait-on comme énergie de remplacement, mais les problèmes sont ardus. Pour le bassin de la Loire, les demandes de fournitures de charbon sont nombreuses, mais il ne peut les satisfaire et ceci pour de multiples raisons : absence de technicité pour l'exploitation, manque de main d'œuvre qualifiée et surtout moyens de transport à peu près inexistants.

Comment l'exploitation a commencé ?

Au début les hommes ont exploité à ciel ouvert les affleurements de charbon puis au fur et à mesure ils se sont enterrés en créant des fendues (ce sont des galeries en plan incliné qui suivaient le pendage de la couche).

Bien vite les exploitants se sont aperçus que le charbon était de meilleure qualité en profondeur et que les couches étaient plus épaisses. C'est vers 1720 qu'ils se décidèrent à creuser des puits verticaux d'une vingtaine de mètres de profondeur et un mètre de diamètre, munis d'échelles et d'un treuil actionné par les hommes pour remonter le charbon.

Descente d'un cheval dans un puits de mine

En 1740 le diamètre des puits atteint 2,2 mètres et abordent des profondeurs de 100 à 120m, le treuil à bras est remplacé par une vargue ou manège à chevaux.

Des pompes rudimentaires et des tuyaux en bois commencent à être introduites pour épuiser l'eau des travaux car bien souvent les puits étaient abandonnés suite au noyage des galeries (L'intendant de Lyon signale qu'en 1754 sur 53 puits ouverts dans le secteur de Rive de Giers, 45 ont été abandonnés à cause de l'eau).

Cependant, dans la région de Saint-Etienne en 1800 presque toutes les houillères étaient noyées et l'exploitation se faisait de façon déplorable avec beaucoup d'accidents et une production limitée de l'ordre de 100 000 tonnes par an.

Transport du charbon par berline au fond

En 1810 une loi prend des mesures administratives et des améliorations techniques apparaissent, ainsi apparaît en 1816 la première machine à vapeur au puits de la machine à feu dans le secteur du Soleil à Saint-Etienne.

Quelles règles régissaient l'exploitation des mines ?

Avant la révolution, l'exploitation des mines était accordée par le roi qui donnait un privilège aux propriétaires qui avait la libre exploitation des mines et de leur fonds. C'était le cas par exemple à Roche la Molière au 16ème siècle.

Cependant, certaines concessions pour l'exploitation du charbon furent données à des tiers non propriétaires, ce qui entraîna de nombreux conflits avec les propriétaires du sol. Ce régime prit fin à la révolution avec le retour du droit d'exploiter pour les propriétaires.

En avril 1810, une loi portant l'empreinte de Napoléon a pour principe fondamental de fixer les concessions, car avant la concession la mine est la chose de personne.

La création des concessions a eu pour conséquence, après de nombreux procès entre exploitants et propriétaires, la création du fameux droit de tréfonds qui est en quelque sorte une redevance payée par l'exploitant au propriétaire du sol.

Ces redevances variaient en fonction de l'épaisseur et de la profondeur des couches. Par exemple en 1810, la redevance était de 1/10ème pour une couche de plus de 2 mètres entre 100 et 150 m de profondeur, pour la même couche elle n'était que de 1/20ème au-delà de 300 m de profondeur.

Ce droit de tréfonds subsistera jusqu'à la nationalisation des mines de charbon en 1946 pour laquelle les tréfonciers ont reçu une indemnisation définitive de 1264 millions de francs de l'époque.

Finalement, le Bassin de la Loire fut découpé en 64 concessions, ce qui était beaucoup trop et toutes ces petites compagnies étaient plus disposées à se nuire ou à se faire des procès plutôt que de rechercher des perfectionnements techniques.

Les houillères manquaient de cadres, la plupart des concessions n'avaient pas d'ingénieurs, souvent c'était le « gouverneur » (agent de maîtrise) qui ne savait pas toujours lire la boussole, voire n'avait aucune notion de calcul et de lecture, qui dirigeait la mine pour le propriétaire de la concession.

La création de l'école des mineurs en 1816 a été un énorme progrès, qui a toutefois demandé de nombreuses années avant de porter ses fruits.

L'Ecole des mines de Saint-Etienne doit son existence à la chute de l'empire napoléonien en 1815, puisque la Sarre et la Savoie ont été détachées de notre pays qui perdait ainsi les deux écoles des mines de Geislauter (Sarre) et de Pesey (Savoie).

Saint-Etienne, étant à l'époque le premier bassin industriel français, a donc été choisi pour l'implantation d'une école des mineurs qui sera dirigée par Louis Antoine Beaunier, connu également pour être l'auteur du premier atlas géologique du bassin et surtout pour la construction en 1828 du premier chemin de fer français entre Saint-Etienne et Andrézieux, afin d'évacuer la production de houille vers le fleuve Loire.

A l'époque, les wagons étaient tirés par des chevaux et l'on mettait deux heures pour descendre les 18 kilomètres de voie et quatre heures pour les remonter à vide.

Chemin de fer de St-Etienne à Andrézieux

Les grandes compagnies houillères au fil du temps :

En 1845, alors que la production du Bassin de la Loire atteint 1 405 000 tonnes, soit un quart de la production française, un gigantesque essai de concentration est tenté par la création de la compagnie des mines de la Loire qui contrôle alors les trois quarts de la production du bassin stéphanois. C'est l'apparition de la grande industrie capitaliste en France.

Cette situation de quasi monopole rencontra de fortes oppositions, en particulier celle du conseil municipal de Saint-Etienne qui obtint gain de cause en 1854 avec le démantèlement de cette grande compagnie et la création par décision du gouvernement de quatre compagnies :

- Les Houillères de Montrambert
- Les Houillères de Saint-Etienne
- La Compagnies des mines de la Loire
- La Compagnie des mines de Rive de Gier

Auxquelles se rajoutaient celles qui existaient déjà hors monopole soit :

- La compagnie des mines de Roche la Molière et Firminy
- Les Houillères de la Chazotte

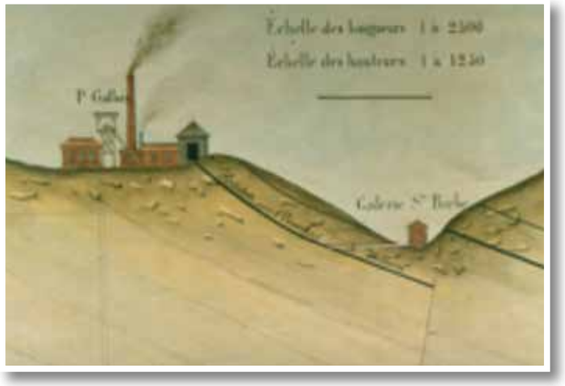


Schéma du puits Gallois

Au cours du 19ème siècle, les mines avaient besoin de beaucoup de main d'œuvre et attiraient massivement les habitants des régions rurales environnantes, Haute Loire, Ardèche, Monts du Forez…parfois pour des emplois saisonniers, les mineurs se partageaient entre la mine en automne hiver et la ferme familiale au printemps et en été.

Un chevalement de puits en bois

Les progrès technologiques se feront progressivement surtout au niveau de l'éclairage avec la lampe à flamme de sécurité contre le grisou qui a permis de réduire les risques, puis au cours du 20ème siècle avec le développement de l'air comprimé, puis de l'électricité qui se substituaient à la seule force des hommes et des chevaux.

Les besoins importants en main d'œuvre furent couverts en faisant encore appel aux régions rurales voisines mais après la guerre de 1914-1918 surtout à des travailleurs de l'étranger : polonais, italiens, portugais puis magrébins.

Sortie du charbon d'une fendue

Ce découpage du Bassin survécu pendant près d'un siècle jusqu'à la nationalisation des mines de houille en 1946, qui créa les Houillères de la Loire faisant partie du groupe des Charbonnages de France.

Affiche pour le recrutement de mineurs après la guerre de 1939/1945

Les mineurs de la Loire participèrent activement à la bataille du charbon qui fut menée après 1945 pour relancer l'économie du pays après les ravages de la guerre.

Les importants progrès technologiques et d'amélioration des conditions de sécurité n'empêcheront pas la concurrence du pétrole, des charbons d'importation et de l'électricité nucléaire, ce qui conduira à la réduction progressive de la production et des effectifs de mineurs.

En 1968, les Houillères de la Loire sont intégrées dans l'ensemble des Houillères du Centre et du Midi.

L'exploitation souterraine cessera en octobre 1983 après de nombreuses péripéties avec la fermeture du puits Pigeot à la Ricamarie et celle à ciel ouvert quelques années plus tard en 1990.

A l'apogée de son développement, le Bassin houiller de la Loire aura employé jusqu'à 27 974 personnes en 1918, sa production annuelle la plus élevée fut atteinte en 1918 avec 4 926 000 tonnes et au total auront été produites de l'ordre de 500 millions de tonnes de charbon.

Dans les archives du bassin, 916 puits sont connus avec leur emplacement, mais le nombre de puits réel creusés depuis l'origine est certainement beaucoup plus élevé.

Descente dans la cage pour le fond de la mine à Grand Croix La Haute Carpe

La sécurité, le grisou :

La sécurité dans les mines a toujours été un souci permanent de l'administration, hélas les exploitants faisaient parfois preuve de négligences fatales pour la vie et la santé des mineurs. Ainsi en 1888 on comptait dans les mines de houille 3,37 morts par an pour 1000 ouvriers !

Les lois et les décrets se sont multipliés pour tenter d'améliorer les conditions de travail.

Le feu, l'un des grands dangers de la mine, a valu quelques arrêtés préfectoraux retentissants, notamment suite à l'incendie d'une écurie souterraine en 1879 au puits Dolomieux à Roche la Molière qui a été la cause de la mort d'un grand nombre d'ouvriers, la fumée ayant envahi la mine.

Bien entendu, lorsque l'on parle de sécurité il faut d'abord penser au grisou, ce gaz (du méthane CH4) grand ennemi des mineurs.

C'est seulement en 1786 qu'aurait été signalée l'apparition du grisou dans une mine d'Egarande à Rive de Gier.

Les premiers textes officiels ne parlaient pas de grisou mais de gaz hydrogène carboné.

Pour éliminer ce gaz, une méthode utilisée dans le bassin consistait à y mettre le feu, des ouvriers appelés canonniers ou pénitents étaient chargés de cette dangereuse besogne, voici comment ils opéraient :

Avant le poste du matin deux des ouvriers mineurs appelés pénitents descendaient dans la mine. Ils portaient des habits de forte toile et se couvraient la tête d'un capuchon. Tandis que l'un restait caché dans une galerie, l'autre ayant pris soin de mouiller ses vêtements et s'étant armé d'une longue perche portant une mèche allumée à l'extrémité,

s'approchait en rampant jusqu'à ce que la flamme de la mèche commençât à s'allonger. Aussitôt, il se couchait face contre terre et élevait la perche enflammée jusqu'au faîte du chantier. Le gaz s'enflammait et produisait une détonation. Trop souvent l'ouvrier était plus ou moins blessé ou brûlé, le camarade accourait à son secours et l'aidait à retourner jusqu'au puits de sortie.

Cette façon de procéder était très dangereuse ayant coûté de nombreuses vies ou de graves brûlés parmi les mineurs. En 1835 elle fût interdite dans tout le bassin et remplacée par la recherche du grisou avec une lampe à flamme de sécurité de type Davy et sa chasse au moyen de ventilateur actionné à la main.

Cependant, cette méthode a été loin d'être efficace car de nombreuses catastrophes dues aux explosions de grisou ont endeuillé le bassin, avec près d'un millier de morts entre 1810 et 1968.

Bien entendu, d'autres dangers guettaient les mineurs notamment les éboulements, les chutes dans les puits, les manutentions, les explosifs, les engins mécaniques et également la silicose, terrible maladie professionnelle due à l'inhalation de poussières de silice.

La vie sociale :

Après la dissolution de la grande compagnie, les exploitants ont fait un certain nombre d'efforts pour améliorer le sort de leurs ouvriers. Une caisse de secours est créée dès 1854 pour les blessés et les malades, qui servait une gratification équivalente à ¼ du salaire d'une journée normale.

Une caisse de retraite est instituée en 1869, les ouvriers peuvent en bénéficier à l'âge de 55 ans.

Dès 1865, plusieurs harmonies de mineurs voient le jour, dont deux existent encore, celles de la Chazotte à La Talaudière et celle de Roche la Molière.

Selon l'opuscule de Félix Devillaine, un cercle des amis de l'instruction était fondé à la Ricamarie dans le but d'établir des relations fréquentes et bienveillantes entre patrons et ouvriers.

Toujours d'après Devillaine, tous les 15 jours le dimanche, les ingénieurs et le médecin de la compagnie donnaient des conférences sur la chimie, l'exploitation des mines, la physique, l'hygiène etc. Elles étaient suivies parait-il par 200 à 300 personnes.

En 1900, les houillères de Saint-Etienne et de Roche la Molière font construire des lavabos –vestiaires modernes. Les ouvriers se font tirer l'oreille pour les utiliser.

A Saint-Etienne 50% des mineurs les utilisaient les autres préférant se laver chez eux, voici comment se passait cette toilette :

L'épouse du mineur avait préparé « le benon » (sorte de tonneau coupé en deux dont le nom est dérivé de benne), placé au centre de la cuisine, souvent l'unique pièce du foyer.

Après avoir expédié les enfants, le mineur se mettait dans le plus simple appareil dans le « benon » tandis que son épouse l'aidait à se laver, spécialement en lui frottant le dos.

Il faut aussi citer le chauffage gratuit et surtout le logement, la première cité, celle du Buisson à Roche la Molière, ayant été construite en 1874. Cet effort de construction a été largement suivi au fil du temps par toutes les compagnies puisque les Houillères de la Loire, qui avaient repris tout ce patrimoine immobilier, ont compté jusqu'à 7500 logements pour le personnel.

Ces logements étaient soit individuels soit collectifs dans les villes en particulier et étaient de catégories différentes pour les ouvriers, les agents de maîtrise ou les ingénieurs.

Il faut noter quelques expériences de sociétés ouvrières, autrement dit « la mine aux mineurs » dont l'appellation a fait tache d'huile en France et même à l'étranger. La plus connue est celle de la mine aux mineurs de Monthieu.

Le concessionnaire le Baron de Rochetaillée conservait ses droits et continuait à percevoir ses redevances tréfoncières.

Les mineurs au nombre de 75 avaient fondé une coopérative de fondateurs avec un conseil d'administration et les embauches ultérieures seraient des auxiliaires.

Il y eut rapidement des dissensions, l'esprit de la société évoluait vers la formule capitaliste et les avis des ingénieurs n'étaient plus suivis. En 1903, le déclin commençait et en 1909, la mine aux mineurs déposait son bilan.

Les compagnies ont également mis en place des activités de loisirs pour les mineurs ou leurs enfants. Ainsi l'on peut citer les jardins familiaux pour les mineurs logés en habitat collectif à qui l'on mettait à disposition une parcelle d'environ 200 m2 pour la culture potagère destinés à la consommation familiale …mais parait-il aussi pour les éloigner des cafés et cabarets lieux de mauvaises fréquentations !

Il y avait également des colonies et des camps de vacances à la mer, la montagne ou à la campagne par exemple dans la Haute Loire, le château de Maubourg à Saint Maurice de Lignon a vu passer de nombreuses générations d'enfants de mineurs de la Loire.

Citons également les clubs sportifs largement soutenus par les sociétés houillères avec notamment les clubs de football, de boules ou de sarbacanes, dit les baveux, typiques de la région stéphanoise et dont certains subsistent de nos jours.

Conclusion :

Voici deux ou trois siècles elles étaient vertes et belles les vallées du Gier, de l'Ondaine, de l'Onzon et du Furan. Grâce au travail des uns pour le bonheur des autres, elles sont devenues noires et poussiéreuses pendant de très nombreuses décennies.

Ce charbon il le fallait pour faire rouler nos trains, faire fonctionner nos usines et chauffer nos demeures. Il était dangereux au moment de son extraction, que de silicoses, que de blessures et que de morts avant l'âge il a provoquées, mais aussi quelle légitime fierté pour les mineurs qui aimaient leur métier malgré sa dureté.

L'exploitation des richesses du sous sol de la région stéphanoise a demandé bien des sacrifices et beaucoup d'efforts, méritant bien ainsi la reconnaissance de la nation.

Voilà plus de trente années que la dernière tonne de charbon est sortie du fonds du Puits Pigeot à la Ricamarie en octobre 1983 scellant une longue histoire industrielle qui aura profondément marqué le territoire. Les villes et les vallées se sont débarrassées de leur noirceur et de leurs poussières.

Les derniers mineurs se raréfient, le temps fait son œuvre et les témoins de cette aventure humaine entrent petit à petit dans l'histoire.

Heureusement, le musée de la mine de Saint-Etienne est là pour nous permettre de nous souvenir de ce que fut l'aventure du charbon dans cette région, il suscite un intérêt croissant du public avec près de 80 000 visiteurs l'an dernier, toujours très émus par les lieux et la découverte de ce que fut cette épopée des mineurs.

Sources :

Extrait d'une conférence donnée par Monsieur Henri DELORME, cadre des houillères de la Loire, au Lion's club Saint-Etienne trois vallées le 14 mai 1979.

Actualisation et illustration par Michel BEAL ingénieur retraité des houillères.

Bibliographie :

Histoire économique des mines de la Loire par L.J. GRAS
Bulletin de la société Linnéenne de Lyon par CHERMETTE
Répertoire raisonné de législation et de jurisprudence par E. BRIXHE
Bassin de Saint-Etienne par J.de MAISTRE
Nomenclature des puits par PERRIN
Notice sur les houillères de Montrambert et la Béraudière F.de VILLAINE
Regards sur la France Le Pèlerin (revue) par G. MAURATILLE
Grands mineurs français par E. SAMUEL
La grande compagnie des mines de la Loire par P. GUILLAUME
Le mineur de la Loire (revue d'entreprise)
Le bassin houiller de la Loire par L. GRUNER
L'industrie minérale (revue)
Police des mines de la Loire par L. MICHEL
Historique des mines de la Loire par LE SEURE
Archives Houillères de la Loire
Archives personnelles d'Henri DELORME
Illustrations et photographies :
Association des amis du musée de la mine de Saint-Etienne
Musée de la mine de Saint-Etienne
De Ré Métallica de Georgius Agricola traduction par Albert France-Lanord et édition Gérard Klopp.

PPE KESAKO ?

Comprendre les enjeux et la politique énergétique française, est devenu un exercice qui tient de l'art divinatoire. La programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE), créée par la loi de 2015 sur la transition énergétique et la croissance verte, prévoit que la révision de la PPE doit intervenir avant la fin de l'année 2018. Cette PPE doit être programmatique pour les périodes 2018-2023 et 2024-2028. Initialement prévu pour présentation en août 2018, de report en report, elle devrait être dévoilée par le Président de la République à la mi-novembre.

On peut alors être étonné de découvrir à l'agenda présidentiel, une réunion sur le sujet en date du 24 octobre. Tardive, cette rencontre réunissait, outre le Président de la République, les ministres de l'écologie et de l'économie ainsi que des producteurs d'énergie, des industriels, des constructeurs et des organismes de recherche.

Notons que l'Elysée, se conformant à la loi, n'a pas jugé bon d'associer les parlementaires, les corps intermédiaires, les régions ou les ONG. Ce centralisme a de quoi choquer quand on connait par exemple, le rôle ou l'implication des régions et des territoires sur les enjeux énergétiques.

L'ordre du jour de la réunion portait sur 3 items :

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre
- Développer des solutions bas Carbonne « made in France »
- Résoudre les enjeux de souveraineté sur les métaux et carburants.

Là encore surprise, comment un document (PPE 2018) préparé par la DGEC, donc les services de Bercy, a pu faire l'impasse sur le volet entreprises et sur les enjeux industriels, au point, le 24 octobre, de faire cette réunion de rattrapage ?

Depuis le Grenelle, dans l'environnement comme dans le cadre du débat sur la transition écologique, notre Fédération a toujours plaidé pour le lien entre l'économie, l'entreprise et l'environnement. Nous avons toujours affirmé que l'environnement devait être un sujet transverse, impliquant l'ensemble des ministères, depuis l'emploi jusqu'au transport ainsi que l'ensemble des acteurs, depuis les régions jusqu'aux ONG. Le dernier rapport du GIEC illustre bien que sans actions portées collectivement, le résultat sera des plus médiocres.

Eh oui, une nouvelle fois quelques personnes vont décider pour tous. Il y a à cela plusieurs raisons :

Comme l'a rappelé Nicolas Hulot lors de sa démission, le poids des lobbys en France et des intérêts particuliers est bien installé dans notre pays. L'inertie voulue par ces groupes de pressions est le plus souvent contraire à l'intérêt général.

Le deuxième problème est lié à la perception du nucléaire. Ce débat tronqué est animé par des tordus extrémistes qu'ils soient pros ou antis. Par leurs positions grotesques, ils confisquent à la fois le principe de la loi de 2015 qui consiste non pas à interdire le nucléaire (réduction à 50%) mais à permettre l'émergence d'autres solutions, et surtout cela permet de cacher sous le tapis que la première source de pollution, et de loin, provient des énergies carbonées. C'est pour ça que ce gouvernement lutte contre la pollution en taxant toujours plus les automobilistes ! L'imagination est au pouvoir dans le nouveau monde….

Le troisième est lié à l'incohérence des gouvernements successifs. Les opérateurs de l'Energie sont depuis des années mis à contributions pout tout et n'importe quoi. Sauvetage d'entreprises en périls, relance de l'emploi, la contrepartie étant, qu'ils font en matière d'énergie et de développement ce qu'ils veulent. La fermeture de Fessenheim est à cet égard éclairante. Le parlement l'a décidé par la loi, l'opérateur fait comme il veut, voire même impose des conditions !

La vision à court terme des politiques est aussi un obstacle réel à des évolutions en profondeur. Alors que des entreprises françaises disposent de solutions innovantes et pourraient être leadeur dans leurs parties, pour peu qu'on leur en donne le temps et les moyens. Pour exemple, l'entreprise Armor de Nantes et son film photovoltaïque souple, organique et à base de polymère ; un produit 100% français recyclable et sans utilisation de terres rares.

Les grandes entreprises françaises, qu'elles soient liées à l'énergie ou à la construction, ont toutes intérêt à maintenir le statu quo qui leur assure de belles rentes financières.

Enfin, quand le schéma directeur de l'aménagement du territoire est décidé par des technos à Paris sans prendre en compte les besoins, les spécificités, les ressources propres à chaque région, cela restera une vaste fumisterie n'offrant aucune alternative possible au choix actuel.

La Fédération défend depuis des années la mise en place d'un mix énergétique équilibré. Il est difficile aujourd'hui de parler « populaire » sans être taxé de populiste. Pourtant la sagesse populaire a tranché depuis longtemps : « *Evitons de mettre tous les œufs dans le même panier* ». Espérons que cette PPE répondra au moins en partie à cette simple sagesse.

Olivier PAULET

GAZPAR et les côtés pervers de son installation

FLASH INFO

Comme vous le savez, la législation française impose à l'ensemble des citoyens que nous sommes l'installation de compteurs intelligents, que ce soit LINKY pour l'électricité et GAZPAR pour le gaz. L'installation de ces compteurs n'est pas forcément bien vue par les citoyens ou les communes. Après le déploiement de LINKY, maintenant c'est au tour de GAZPAR d'être déployé sur l'ensemble du territoire.

Je profite de ce moment d'écriture pour vous mettre en garde sur l'attitude que tient l'opérateur GRDF qui déploie GAZPAR sur notre territoire. Il est important de prendre des précautions si vous êtes concernés par le déploiement de ce compteur intelligent de gaz, afin d'éviter que votre chaudière ne redémarre pas à l'issue de l'intervention et que vous soyez obligé d'appeler votre plombier avec une facturation qui pourrait être importante.

Je m'explique, dans la région Rhône Alpes, le déploiement a commencé en juin 2018 et GRDF a sous-traité la pose à des entreprises spécialisées. Lors d'une installation, le propriétaire d'une maison était présent et avait bien pris soin, à la demande de l'installateur, d'arrêter sa chaudière le temps que ce dernier pallie à l'échange du compteur gaz. Après l'installation, le professionnel, sans vérifier que la chaudière avait bien redémarré, a fait signer le bon d'installation et est reparti vaquer à ses occupations. Malheureusement, le propriétaire n'a pas pu redémarrer son installation faute d'arrivée de gaz. Ce dernier, dès qu'il s'en est aperçu, a contacté la société GRDF qui est chargée par l'Etat du déploiement de ces compteurs, pour faire revenir l'installateur et vérifier le dysfonctionnement. La réponse a été très surprenante : Monsieur, nous avons effectué ce changement et si votre chaudière ne redémarre pas, ce n'est pas de notre ressort et nous vous conseillons vivement d'appeler votre chauffagiste !

De qui se moque-t-on ??

Le propriétaire, après avoir eu plusieurs services de la société GRDF, a dû insister fortement et faire pression afin que sa demande soit prise en compte et traitée dans les plus brefs délais ; car, comme vous le savez, chacun se renvoie la balle pour éviter d'assumer ses responsabilités. Grâce au chantage à la médiatisation de cette attitude, GRDF a rappelé sa société sous-traitante et le technicien est revenu 4 heures après remettre en fonctionnement l'ensemble de l'installation. Cette histoire comique, qui n'en est pas une, nous sert d'alerte et nous profitons de cette revue bimestrielle pour alerter l'ensemble de nos lecteurs, afin qu'ils soient extrêmement vigilants sur l'installation de ce nouveau compteur et de l'attitude de l'entreprise mère chargée de son déploiement.

Francis OROSCO
Président fédéral

La transition écologique fait des émules

Une usine Africaine transforme les déchets en énergie, en eau potable et en briques, cela est un début !

Cela se passe en Éthiopie, une nouvelle Installation Reppie brûle plus de 1400 tonnes de déchets par jour. Elle devrait pouvoir alimenter 25% des foyers de la ville D'Addis-Abeba, fournir de l'électricité à plus de 3 millions de citoyens.

Cette usine va créer plusieurs centaines d'emplois.

Le constat était alarmant pour la ville D'Addis-Abeba. Il y avait une seule décharge et cela durait depuis des dizaines d'années. Plus la ville s'est développée, plus la décharge de Koshe s'est agrandie, jusqu'à s'étendre sur l'équivalence de 36 terrains de Football ; pour mémoire, 1 seul terrain de foot fait :

- Longueur d'un terrain de foot : 90-120 mètres
- Largeur d'un terrain de foot : 45-90 mètres.

Il y avait aussi des milliers de personnes qui fouillaient la décharge pour trouver de quoi revendre et survivre au quotidien. D'après les informations, les conditions étaient précaires et dangereuses en 2017. 114 personnes y ont perdu la vie et cela fut une véritable tragédie.

Les objectifs de cette nouvelle usine sont de rendre la décharge de Koshe plus sûre pour tous et lui redonner une taille normale.

Les déchets sont transformés d'une façon assez simple ; ils sont brûlés dans une chambre.

La chaleur est utilisée pour faire bouillir l'eau, la vapeur que cela produit actionne un générateur à turbine qui fournit

de l'électricité. Il s'agit là du premier bienfait de la nouvelle usine après la réduction de déchet. Mais elle ne se contente pas que de fournir de l'énergie.

Plus de 3 millions de briques seront fabriquées à partir des cendres et elle fournira plus d'une trentaine de millions de litres d'eau, récupérés à partir de ces mêmes déchets.

Le CO2 de la ville transformé en énergie équivaut à planter 900 000 arbres sur une année.

L'usine a été créée par Mr Samuel Alemayehu, elle est une première en Afrique.

En espérant que d'autre pays suivront cette initiative que montre l'Ethiopie !

Éric SEKKAI

Informations sur les avancées des élections CSE

Comme vous le savez, depuis Janvier 2017 nous sommes dans un nouveau cycle d'élections professionnelles.

Les Organisations syndicales avaient jusqu'à ce jour 4 ans pour réaliser leur représentativité. Avec l'élection de notre nouveau Président, cela n'est plus le cas. Pour ce cycle, nous devrons le faire en 3 ans ; encore une difficulté à surmonter pour toutes nos équipes sur le terrain.

Au 31 décembre 2019, les résultats seront arrêtés pour le calcul de notre représentativité des prochaines années. Avec l'apparition de nouvelles règles qui nous sont imposées, le CSE est une élection cruciale pour notre Fédération CFTC-CMTE. Certains d'entre vous en ont déjà pris conscience et cela se voit dans les premiers résultats qui sont très encourageants.

Voici, ci-dessous, une cartographie par région, qui nous parvient au fil des élections des CSE.

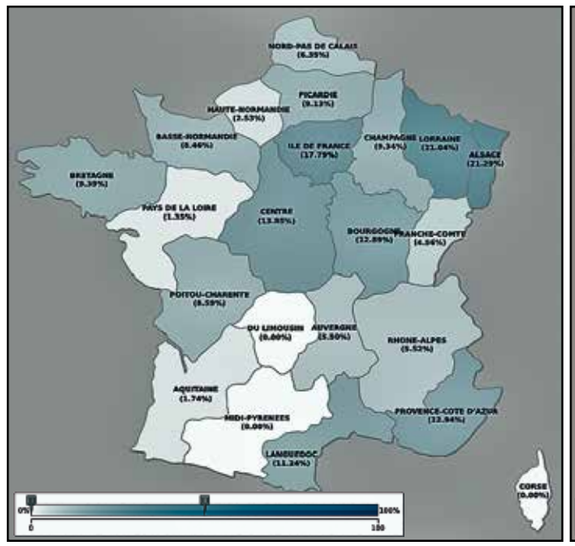
Pour plus de détails, nous vous joignons aussi la carte des départements, cela vous donne une image sur la situation de notre Fédération CMTE. Les résultats qui vous sont présentés sont ceux arrêtés au 12 octobre 2018.

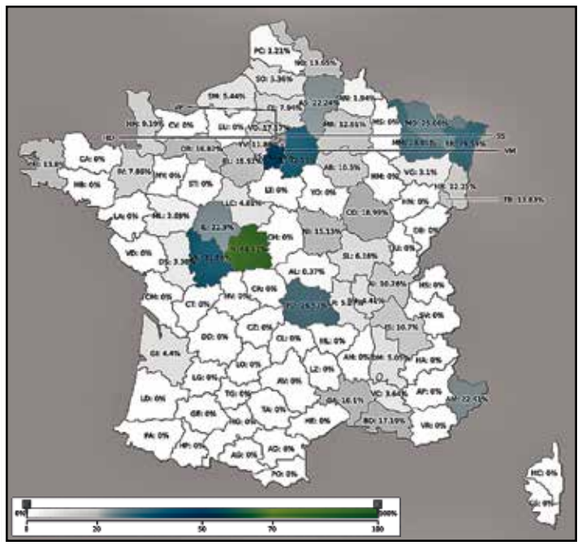
Nous sommes conscients que cela mobilise énormément de personnes sur les PAP dans toutes les régions et sur un maximum d'entreprises en très peu de temps.

Cela représente sur le troisième cycle sur le périmètre de la Fédération CFTC-CMTE pour 114 888 votants et une représentativité de 11% sur 808 élections en entreprise.

Nous avons un objectif commun, qui est de revenir dans les trois Branches où nous avons raté notre représentativité de quelques voix : la Plasturgie - la Chimie et celle du caoutchouc.

Éric SEKKAI





Les changements...

Le crédit d'impôt sur les travaux :

Le projet de loi de finances pour 2019 annonce que le Crédit d'impôt pour la transition énergétique (Cite) est reconduit pour un an, avant sa prochaine transformation en prime.

Si le texte est voté en l'état, le dispositif arrivera donc à échéance fin 2019. Cette prorogation [d'un an] permettra d'assurer la continuité du soutien public à la rénovation énergétique des logements dans l'attente de la mise en place d'un mécanisme consistant en le versement d'une somme d'argent. En effet, comme l'avait annoncé Nicolas Hulot, ancien ministre de la Transition écologique, en septembre 2017, le Cite sera remplacé par une prime versée dès la fin des travaux afin que les ménages ne perçoivent pas l'aide avec plusieurs mois de décalage.

Actuellement, lorsqu'une personne réalise des travaux éligibles au Cite, elle doit attendre plus d'un an pour bénéficier du crédit d'impôt puisque le montant de l'avantage fiscal est déduit de l'impôt à payer.

Pour l'heure, les modalités du crédit d'impôt ne sont pas modifiées.

Fin des ampoules halogènes :

Dès le 1er septembre 2018, pratiquement toutes les lampes halogènes seront progressivement supprimées des rayons. En pratique, les magasins ne pourront plus les commander, mais auront la possibilité d'écouler tous les stocks existants.

Issue de la réglementation européenne, cette mesure ne concerne que les lampes halogènes non dirigées puisque celles à flux lumineux dirigé ne sont plus mises sur le marché depuis 2016.

Cependant, les lampes linéaires halogènes R7s et les capsules halogènes G9, pour lesquelles il n'a pas encore été trouvé d'alternative plus efficace, restent disponibles dans le commerce.

La suppression progressive des halogènes s'explique notamment par le fait qu'elles consomment beaucoup d'électricité et qu'elles ne durent en moyenne que 2 000 heures, contre 8 000 h pour les lampes fluocompactes et 40 000 heures pour les LED (Lampe à diode électroluminescente).

Malgré leur prix plus élevé, les LED sont rentabilisées en moins de deux ans par rapport à une lampe halogène.

Ne pas céder le passage à un piéton :

519 piétons ont été tués en 2017 dans un accident de la route dont plus de la moitié sont âgés de plus de 65 ans. Au regard de ces chiffres et dans le contexte du vieillissement de la population, la sécurité des piétons vient d'être renforcée.

Désormais, le conducteur qui ne cède pas le passage au piéton s'engageant régulièrement dans la traversée d'une chaussée ou manifestant clairement l'intention de le faire encourt une perte de 6 points sur son permis de conduire, contre 4 auparavant. Cette sanction s'accompagne, comme avant, d'une amende de 135 €. Le permis de l'automobiliste peut également être suspendu pour une durée maximale de trois ans, avec une limitation possible à la conduite en dehors de l'activité professionnelle.

Par ailleurs, cette infraction de non-respect des règles de priorité de passage aux piétons peut être constatée par vidéo-surveillance.

Issu des décisions du dernier Comité interministériel de la sécurité routière (CISR), ce nouveau durcissement sera prochainement complété par d'autres mesures, telle que l'amélioration de la visibilité des passages piétons pour indiquer l'endroit où les véhicules doivent s'arrêter pour les laisser traverser.

Malus automobile en hausse pour 2019 :

Mauvaise nouvelle pour les automobilistes qui envisagent d'acheter une grosse cylindrée : le seuil d'application du malus écologique devrait être abaissé à 117 grammes de CO2/km, selon le projet de loi de Finances pour 2019, soit 10 grammes de moins qu'actuellement. Avec ce durcissement, le gouvernement entend « décourager l'achat de modèles plus polluants et (..) stimuler l'innovation technologique des constructeurs ».

Si le texte est adopté en l'état, la taxe à payer débutera à 50 euros pour les véhicules émettant plus de 117g CO2/km et son montant augmentera pour chaque gramme de CO2 supplémentaire pour atteindre 10 500 euros lorsque le véhicule acheté émettra plus de 185 g CO2/km.

Selon les projections du gouvernement, le nouveau barème de malus proposé pour 2019 permettra de dégager un niveau de recettes à barème inchangé à hauteur de 539 M€ et de financer ainsi la prime à la conversion prévue dans le cadre du Plan Climat.

Bientôt 400 € nets d'impôt pour se rendre au travail en vélo :

Pour inciter davantage de citoyens à utiliser leur vélo pour se rendre au travail, le « plan vélo » prévoit de mettre en place un « forfait mobilité durable », pour couvrir les frais de déplacement domicile-travail. Comme aujourd'hui, cette somme sera exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

Destiné à remplacer l'indemnité vélo instaurée en 2015 et dont le montant est actuellement plafonné à 200 € par an, le « forfait mobilité durable » pourrait atteindre 400 euros par an pour les salariés du privé, mais son application sera facultative et relèvera du bon vouloir de l'employeur.

Pour les agents publics, l'État entend généraliser la mise en place du forfait mobilité durable pour ses agents d'ici 2020, mais son montant restera plafonné 200 €/an.

Par ailleurs, le gouvernement envisage également d'introduire un item « vélo » dans le barème kilométrique fiscal, qui sert à rembourser les frais de déplacement des salariés effectués à titre professionnel avec un véhicule personnel. Actuellement, il est réservé aux motos et aux voitures uniquement. Selon le calendrier annoncé dans le plan vélo, cette mesure doit entrer en vigueur au premier semestre 2019.

Pour convaincre les Français, le gouvernement veut aussi imposer le marquage des vélos pour lutter contre le vol.

Hausse de la prime d'activité :

Le montant de la prime d'activité augmente de 20 € par mois pour les bénéficiaires actuels qui sont autour du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance). Cette augmentation fera ensuite l'objet d'une seconde revalorisation progressive pour aboutir à un gain de pouvoir d'achat de 80 € par mois, d'ici fin 2021.

Suppression de la cotisation chômage :

Afin de compenser la hausse de 1,7 point de la CSG, la cotisation salariale d'assurance chômage est désormais supprimée. Pour rappel, en janvier 2018, la cotisation salariale d'assurance maladie a été supprimée et la cotisation salariale d'assurance chômage avait connu une première baisse en passant de 2,4 à 0,95 %.

Revalorisation des retraites complémentaires :

Le 1er novembre, les retraites complémentaires versées par l'Agirc-Arrco aux ex-salariés du privé sont revalorisées de 0,6%.

Revalorisation de l'AAH :

L'allocation destinée aux personnes en situation de handicap est revalorisée de 5 % le 1er novembre. Elle est attribuée sous réserve de critères d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources ; son montant passe de 819 à 860 € par mois, pour une personne seule.

Taxe foncière : paiement dématérialisé obligatoire dès 1 000 € :

Pour la taxe foncière 2018, il n'est plus possible de payer par chèque, TIP (Titre interbancaire de paiement) ou virement au-delà de 1 000 €.

Au-dessus de ce plafond, le règlement doit être effectué de manière dématérialisée : paiement en ligne, prélèvement mensuel ou à l'échéance. En 2019, le seuil au-delà duquel le mode de règlement devra être dématérialisé chutera à 300 €. Utiliser un autre mode de paiement entraîne, sauf exceptions, une majoration de 0,2 % du montant des sommes dont le versement n'a pas été effectué par voie dématérialisée.

Pas de hausse en vue pour la redevance TV en 2019 :

Bonne nouvelle pour les contribuables, le montant de la contribution à l'audiovisuel public (ex-redevance TV) ne devrait pas augmenter en 2019, selon le projet de loi de finances.

Contrairement aux années précédentes, le gouvernement propose de ne pas indexer la redevance sur l'inflation en 2019 et la maintient à son niveau de 2018. De sorte que si le texte est voté en l'état, le montant de la redevance télé s'élèvera, comme cette année, à 139 € en France métropolitaine et à 89 € les départements d'outre-mer.

Pour mémoire : la redevance TV est due par toutes les personnes imposables à la taxe d'habitation qui détiennent un poste de télévision ou un dispositif assimilé. L'extension de la taxation aux tablettes ou autres smartphones, maintes fois envisagée, n'est pas à l'ordre du jour.

Les carburants changent de nom dans les stations essence :

Dès le 12 octobre 2018, l'essence est signalée par un cercle autour de la lettre « E », associée à la teneur en biocarburant. Ainsi, le sans-plomb 98 ou sans plomb 95 seront remplacés par le sigle « E5 », le SP95-E10 par le « E10 ». Pour le superéthanol, composé à 85 % d'éthanol, on le trouvera désormais sous le nom de « E85 ».

Quant aux diesels, ils seront identifiés par un carré avec la lettre « B », et un chiffre correspondant à la teneur en biocarburant également. L'automobiliste pourra donc opter pour du B7 ou du B10, en fonction de la teneur en biocarburant désirée. De son côté, le sigle XTL désignera le diesel synthétique, non-dérivé du pétrole brut.

Pour les carburants de type gazeux (par exemple GNC, GNL, GPL et hydrogène), ils seront identifiables par un losange frappé des lettres « H2 » pour l'hydrogène, « CNG » pour le gaz naturel comprimé, « LPG » pour le gaz de pétrole liquéfié et « LNG » pour le gaz naturel liquéfié.

Tarifs réglementés du gaz :

L'augmentation des prix du gaz cette année est quasiment sans précédent. Les tarifs réglementés du gaz subissent une nouvelle hausse de 5,79 % en moyenne au 1er novembre, après une augmentation de 7,45 % au mois de juillet et une hausse de 3,25% au mois d'octobre.

Sources : Le Particulier.fr

La nature se venge...

Pourquoi n'y a-t-il pas une prise de conscience collective planétaire pour arrêter cet engrenage qui détruit notre terre et met en péril la survie de tout être vivant à plus ou moins long terme.

Une grande partie de nos dirigeants sont bien d'accord et admettent qu'il faut agir vite. Mais les engagements pris sont-ils suffisants pour ralentir l'effet boule de neige, faute de pouvoir l'arrêter.

D'autres font du négationnisme et prétendent que le réchauffement est un processus cyclique naturel, tout comme les glaciations. Pour eux, la main de l'homme n'y est pour rien. Ce déni les dédouane de toute responsabilité et leur donne bonne conscience.

Est-ce que la mise en place de nouvelles taxes et l'augmentation de certaines autres sur les énergies et carburants fossiles diminuera réellement les rejets de CO2 dans l'atmosphère ?

Payer pour avoir le droit de polluer est une hérésie, mais permet de remplir les caisses de l'Etat sans pour autant améliorer la qualité de l'air que nous respirons.

On peut se poser la question s'il y a une volonté réelle et sincère d'agir dans le bon sens, de trouver des solutions, de changer nos modes de vie, de plébisciter des énergies propres, durables et abordables, ou si nous préférons laisser un chao à nos enfants et aux générations futures.

La nature en tout cas en prend le chemin, le climat s'emballe et devient incontrôlable. Tout cela ressemble à un film de science-fiction à gros budget ; des tempêtes et ouragans qui dépassent l'entendement, d'un côté les inondations, de l'autre la sécheresse extrême et les incendies ravageurs. La nature devient folle, mais l'humanité ne l'est pas moins en jouant à l'autruche.

Ne restons pas la tête dans le sable et les fesses en l'air. Agissons chacun à notre niveau, positivons et faisons nôtre la théorie de «l'effet papillon» inventée par le météorologue Edward Lorenz, qui veut qu'un battement d'aile de papillon au Brésil peut provoquer une tempête au Texas.

En effet, Le bien que nous ferons à notre planète mère et nourricière, même s'il est équivalent au battement d'aile d'un papillon, peut avoir des répercussions insoupçonnées, car ce sont les petits ruisseaux qui font les grandes rivières.

Martine ULTSCH

Brèves...

Rallonger le congé paternité… ?

Rallonger la période de congé paternité de 11 jours à trois ou quatre semaines ? Le gouvernement pourrait bientôt y réfléchir... Un rapport remis à l'exécutif, par l'Inspection générale des affaires sociales (Igas), préconise ce changement et souhaiterait également rendre ce congé en partie obligatoire, afin d'augmenter la proportion de pères demandant à en bénéficier. «*Un allongement de sa durée serait de nature à renforcer ces bénéfices, à sécuriser la prise en charge de la mère et du nouveau-né dans les premiers jours du retour au domicile*», précise le rapport. Actuellement, sept pères sur dix prennent ce congé «de paternité et d'accueil du jeune enfant», d'une durée de 11 jours consécutifs pour une naissance simple et 18 jours pour une naissance multiple. Instauré en 2002, ce dispositif optionnel, indemnisé par l'Assurance maladie en fonction du salaire, vient compléter le congé de naissance obligatoire de trois jours, à la charge de l'employeur.

Source : lefigaro.fr

La Sécurité sociale à nouveau dans le vert en 2019

Enfin, le retour dans le vert. En 2019, la Sécurité sociale devrait afficher un petit excédent de 700 millions d'euros pour le régime général et le fonds de solidarité vieillesse, après dix-huit ans passés dans le rouge. Cette bonne nouvelle arrivera un an plus tôt que ne l'avait prévue le Premier ministre. La Sécurité sociale suivra en fait la trajectoire pluriannuelle esquissée il y a un an dans les textes budgétaires, qui prévoyaient un excédent de 800 millions pour 2019. Le déficit pour 2018 , en forte baisse, devrait atteindre 1 milliard.

Le redressement des comptes a été long et douloureux, depuis le trou record de 28 milliards en 2010, au plus fort de la crise financière. L'année prochaine encore, il faudra consentir de nouveaux efforts pour que la Sécurité sociale puisse sortir la tête de l'eau. Le Premier ministre a annoncé en août un quasi-gel des prestations sociales sur les deux prochaines années. En 2019, cette mesure rapportera 3,3 milliards d'euros, dont 1,8 milliard pour le régime général.

Source : lesechos.fr

La flexibilité voici quelques années déjà...

Voici quelques années déjà, la «flexisécurité» n'était pas un «gros mot».... Madame PARISOT s'exprimait au nom du MEDEF en se félicitant qu'un nouvel accord entre les partenaires sociaux venait rendre victorieux.....les français....en introduisant la flexisécurité dans le monde du travail. Alors que la CFTC, bien des années avant, alertait déjà sur la différence substantielle entre la politique de l'emploi au Danemark, et celle en France ! Dès lors, comment transposer un modèle éprouvé d'un pays qui offre une approche globale, dans un pays comme la France avec toute sa singularité. Les Français apprécieront en 2018 le discours des uns et des autres.

Sortir du chômage plus vite en étant mieux accompagné

Le statut du travailleur propose un accompagnement personnalisé spécifique des demandeurs d'emploi confrontés à un licenciement économique pour leur permettre de rebondir le plus rapidement possible.

Aujourd'hui, les salariés licenciés pour raison économique dans les entreprises de moins de 1 000 salariés sont confrontés à des mesures de reclassement moins avantageuses que celles d'entreprises plus importantes. Aussi, ces salariés risquent-ils plus souvent de vivre des périodes de chômage plus longues. Pendant de telles périodes, les demandeurs d'emploi perdent parfois confiance en eux et peuvent entrer dans une spirale négative qui les éloigne de l'emploi. Voilà pourquoi le statut du travailleur prévoit un droit individuel au reclassement mobilisable le plus rapidement possible.

Proposition n° 15 du statut du travailleur :

Créer un droit individuel au reclassement pour ne pas traiter différemment un salarié de grande entreprise et un salarié de petite entreprise.

Toutefois, la sécurisation des parcours professionnels que le statut du travailleur propose n'a de sens que si les salariés peuvent retrouver un poste.

La flexisécurité au Danemark est, à ce titre, un succès parce qu'elle a été mise en place dans un pays qui offre des emplois. Mais en France, il en va autrement. Au niveau national ainsi que dans tous les bassins d'emploi, il est impératif que la région, en synergie avec l'État, développe une politique de soutien à l'emploi pour créer des activités industrielles ou de services, porteuses d'emplois pérennes.

Relation contractuelle du salarié subissant un licenciement économique

Le statut du travailleur propose que le salarié qui accepte d'entrer dans une démarche de recherche active d'emploi passe un contrat avec une structure ou une organisation en charge de gérer le dispositif dont il va bénéficier. Dans ce dispositif, le salarié conserverait le montant de sa rémunération pendant 12 mois.

http://www.cdccftc.fr/cdc-cftc/IMG/pdf/statut-2.pdf

Source : Extrait du Statut du travailleur, publication CFTC de juillet 2005, page 19

Laurence Parisot aux « Quatre Vérités » sur France 2 : « *Pour la première fois en France nous pouvons parler de flexisécurité* »

Invitée des Quatre Vérités sur France 2, mercredi 6 mars 2013, Laurence Parisot est revenue sur l'accord du 11 janvier, rappelant que cet accord était une victoire non seulement pour les partenaires sociaux et le dialogue social mais pour l'ensemble des Français.

« *Cet accord est une victoire pour l'ensemble des Français. (…) Il permettra d'installer dans notre pays un mode de fonctionnement souple et sécurisant pour les salariés qui permettra à chacun de s'adapter aux mutations créées par les situations économiques ou simplement par les évolutions technologiques* » a rappelé Laurence Parisot ajoutant que « *cet accord permettra d'empêcher les clivages qui depuis 40 ans limitent la France dans sa capacité à se transformer, à évoluer, à relever les défis auxquels elle est confrontée.* » Elle a, par ailleurs, exprimé une nouvelle fois le souhait que cet accord puisse sortir « *intact du travail parlementaire* » et invité « *les deux grands partis politiques à le voter car il en va de la survie de nos entreprises.* »

http://www.medef31.fr/laurence-parisot-aux-quatre-verites-pour-la-premiere-fois-en-france-nous-pouvons-parler-de-flexisecurite.html

Stop à la cupidité et au travail précaire !

La revendication des syndicats à LafargeHolcim

Environ 60 représentants du Conseil mondial syndical, issus de 26 pays, se sont rendus à Houffalize, en Belgique, du 22 au 24 octobre pour débattre des problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs et travailleuses, ainsi que leurs syndicats, au sein de la multinationale du ciment et des matériaux de construction LafargeHolcim.

Les participants ont eu des échanges détaillés sur les défis présents aux niveaux national et international chez LafargeHolcim et exprimé de graves préoccupations face à l'absence de réel dialogue social avec l'entreprise après les changements au sein de sa direction en 2017 et 2018.

Les relations syndicales avec LafargeHolcim sont allées à vau-l'eau fin 2017, lorsque le nouveau PDG a renié un Protocole d'entente qui prévoyait la signature d'un accord-cadre mondial avec IndustriALL Global Union et l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois.

Entre temps, le recours endémique au travail précaire, à savoir une externalisation allant jusqu'à 80% sur certains sites, constitue une énorme menace pour les droits des travailleurs et les conditions de travail. LafargeHolcim poursuit sa politique de réduction des activités par souci d'augmenter les dividendes versés aux actionnaires, aux dépens des travailleurs et travailleuses qui créent les richesses de l'entreprise. Les salariés sous-traitants chez LafargeHolcim sont moins qualifiés, n'ont pas accès à la formation et à des promotions et ne sont pas correctement formés à la santé et la sécurité. C'est ainsi que trois victimes sur quatre des accidents de travail mortels consignés sont des salariés en sous-traitance.

Le Conseil mondial syndical a publié une déclaration qui revendique de LafargeHolcim qu'elle en finisse avec sa cupidité et réduise de manière draconienne le travail précaire.

Tout en saluant la création d'un Conseil d'entreprise européen au sein du groupe, les travailleurs, au niveau européen, s'inquiètent que leurs préoccupations ne soient pas entendues par la haute direction. De plus, des participants ont rapporté une plus grande pression mise sur les militants syndicaux de la part des directions locales. Le dialogue social et la liberté syndicale sont en danger, ainsi que le montrent différents incidents, comme au Salvador par exemple.

Les participants ont pu poser ces questions et bien d'autres aux représentants de la direction, Vincent Giard, Responsable Relations Sociales et Politiques Sociales de LafargeHolcim et Yonca Atac, Responsable santé et sécurité en Europe, qui étaient présents lors de la seconde journée de réunion.

Pierre Cuppens, Vice-président de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, a déclaré :

«*Il s'agissait d'une rencontre très utile, en particulier parce qu'elle a vu la participation de représentants de la direction. Il n'y pas de raison pour LafargeHolcim de se tenir à l'écart d'un accord-cadre mondial. Nous sommes sur la même ligne à bien des égards et je suis persuadé que nous devons poursuivre nos efforts en vue de la conclusion d'un tel accord. Nous avons la volonté de le négocier, mais si l'entreprise continue à le rejeter, nous devons être prêts à mettre la pression au nom du mouvement syndical international.*»

Matthias Hartwich, Directeur pour les industries des matériaux d'IndustriALL Global Union, a déclaré :

«*La stratégie économique du groupe est étrange : davantage de revenus avec moins d'actifs et des promesses d'augmentation des dividendes pour les actionnaires. La direction est en train de saper la base industrielle de LafargeHolcim. Dans le même temps, elle parle de déplacer le dialogue social au niveau national et local. Nous sommes en complet désaccord avec cette approche, car elle compromet tout dialogue fructueux et de bonne foi pour le futur.*»

Kemal Özkan, Secrétaire général adjoint d'IndustriALL Global Union, a résumé les débats :

«*Par le biais de discussions ouvertes, d'échanges francs et de plans d'action concrets, le Conseil syndical mondial de LafargeHolcim a souligné les importants défis au sein des activités de l'entreprise de par le monde, dont des violations de droits fondamentaux, l'absence d'un authentique dialogue social et le recours excessif au travail précaire. Nous avons soulevé toutes ces problématiques avec les représentants de la direction. Nous voulons résoudre les problèmes par le biais des mécanismes de relations sociales. Nous voulons espérer que la direction de LafargeHolcim nous reviendra avec une attitude similaire. Sans quoi nous allons continuer à mener notre campagne pour la justice et l'équité.*»

Source : Industriall Global Union

Les travailleurs et travailleuses de Shell au Nigeria EXPLOITÉS !

Un récent rapport d'une mission d'enquête d'IndustriALL Global Union a révélé l'exploitation choquante des salariés en sous-traitance au sein des activités pétrolières et gazières de Shell au Nigeria.

Le rapport rend compte des salaires de misère, des abus par le biais de la sous-traitance, des violations de droits fondamentaux, des médiocres soins de santé, des risques en matière de santé et sécurité et des conditions de vie misérables des travailleurs et travailleuses de Shell au Nigeria.

«***Nous travaillons comme des éléphants et mangeons comme des fourmis***,» déclare un travailleur de la Station de réception et traitement Umuebulu de Shell à Etche, dans la banlieue de Port Harcourt. «*Notre salaire chez Plantgeria (un sous-traitant) est d'environ 95.000 nairas (257 dollars). Au Nigeria, de nos jours, on ne peut rien faire avec ça. Vous ne pouvez pas payer les frais de scolarité de vos enfants. Vous ne pouvez pas manger correctement. Vous ne pouvez pas améliorer votre quotidien.*»

Les salaires vont de 137 à 257 US dollars par mois, en travaillant douze heures par jour, six jours par semaine. Certains ont déclaré n'avoir pas été payés par les sous-traitants qui les emploient depuis plusieurs mois.

Les travailleurs et travailleuses déclarent que c'est Shell qui détermine ce que les sous-traitants leur paieront, mais leurs appels en direction de Shell en faveur de meilleurs salaires sont ignorés :

«*Si vous réclamez une augmentation, vous serez escorté vers la sortie par la police. Et ensuite, s'en est fini de votre emploi. Vous n'aurez plus accès au chantier jusqu'à ce que vous signiez un papier qui dit que vous ne vous joindrez pas à un syndicat et ne réclamerez pas d'augmentation*,» déclare un travailleur.

Shell est la plus grande compagnie pétrolière multinationale d'origine étrangère au Nigeria, avec des revenus estimés à 4 milliards de dollars dans ce qui était le plus gros pays producteur de pétrole d'Afrique en 2017.

Lors de l'AG en mai, le PDG de Shell Ben van Beurden a indiqué qu'il n'était pas financièrement viable de donner aux travailleurs en sous-traitance des contrats permanents, parce qu'ils ne sont pas requis tout le temps. Mais ceci est démenti par ce que les travailleurs ont rapporté à IndustriALL :

«*On continue à nous répertorier comme des travailleurs ponctuels, mais nous avons presté de manière continue pendant parfois 20 ans tout en étant payés moins de 150 dollars par mois*,» se lamente l'un d'entre eux.

De nombreux salariés en sous-traitance se sont plaints que

leur couverture de soins de santé était inadéquate :

«*Nous sommes exposés à tous les risques. Nous travaillons sur le terrain. Même avec notre assurance santé, ça ne va pas.* ***Nous risquons notre vie pour la gagner****. Si vous êtes malades et vous rendez au dispensaire, on ne vous traite pas correctement parce que les montants que notre employeur (sous-traitant) verse à l'assurance sont trop maigres.*»

Port Harcourt et le Delta du Niger connaissent ces dernières années un niveau de violence croissant, les enlèvements et les vols à main armée n'étant pas rares. «*Un de nos collègues, un chauffeur, a récemment été tué par balles sur le terrain. Au bout du compte, Shell n'a rien fait du tout. Le maximum qu'ils font est une minute de silence. Personne n'en a rien à faire de vous et de votre famille. Si quoi que ce soit vous arrivait aujourd'hui, on (Shell) ne vous connaît pas, c'est l'affaire du sous-traitant.*»

Dans son code de conduite, Shell déclare : «*Nous nous efforçons de travailler avec des contractants et des fournisseurs qui contribuent au développement durable et qui sont responsables sur le plan économique, environnemental et social.*»

Le Secrétaire général d'IndustriALL, Valter Sanches, a indiqué :

«*Il est grand temps que Shell se montre à la hauteur de son propre code de conduite et s'assure que les milliers de travailleurs et travailleuses qui peinent à la tâche sur ses chantiers au Nigeria soient traités humainement. Shell doit cesser d'être aveugle aux violations de droits de l'homme dont sont victimes les travailleurs en sous-traitance de ses activités au Nigeria. Nous exhortons l'entreprise à entamer le dialogue avec IndustriALL et ses affiliés du Nigeria afin de porter remède à la situation, qui au stade actuel ne relève pas d'une attitude responsable, ni durable.*»

IndustriALL mène une campagne mondiale pour dire stop au travail précaire chez Shell, où les salariés en sous-traitance sont dans un rapport de plus de deux pour un permanent et effectuent les tâches les plus dangereuses. Les syndicats estiment que le ratio de Shell est même supérieur au niveau du Nigeria, mais l'entreprise ne dévoile pas les chiffres par pays.

Le mois dernier, Shell a annoncé avoir joint ses forces à celles d'autres entreprises du domaine de l'énergie pour créer une approche collaborative de l'évaluation des droits de l'homme au niveau des fournisseurs de l'industrie de l'énergie. Les entreprises participantes disent reconnaître l'importance de travailler avec des fournisseurs qui respectent les droits de l'homme, dont les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Cependant, Shell a refusé l'offre d'IndustriALL de collaborer avec elle pour enquêter sur ces mêmes préoccupations.

Source : Industriall Global Union

Les travailleurs de Tenaris TuboCaribe

protestent contre les violations de leurs droits

Les travailleurs employés par Tenaris TuboCaribe en Colombie ont manifesté pacifiquement à plusieurs reprises contre les violations de leurs droits fondamentaux commises par l'entreprise et contre les sanctions et les licenciements de dirigeants syndicaux.

Les syndicats Sintratucar, Sinaltrametal et Sinaltratenaris ont organisé une manifestation le 19 octobre et prévoient d'autres actions, tous les vendredis, contre TuboCaribe, que contrôle la multinationale de l'acier Tenaris, qui refuse de négocier avec eux sur la base de leur cahier de revendications.

Les travailleurs protestent aussi contre l'absence de hausses salariales en 2017 et 2018, contre des violations de leur droit à la liberté syndicale et contre les menaces adressées à des dirigeants syndicaux. Ils réclament aussi la réintégration de syndicalistes qui ont été licenciés et que la direction renonce à son exigence de suppression de la protection syndicale.

Qui plus est, le responsable des ressources humaines de l'entreprise et son directeur des relations professionnelles ont eu, avec des travailleurs non syndiqués, des réunions dans les ateliers pendant lesquelles ils leur ont donné de fausses informations et ont déformé la réalité. Ils leur ont dit que l'entreprise n'avait pas augmenté leurs salaires parce que les syndicats l'avaient refusé et, à la suite de cela, des syndicalistes ont reçu des menaces de mort anonymes.

En plus des actions de protestation, les travailleurs ont recherché d'autres voies pour sortir du conflit. Ils ont adressé une requête à la Commission spéciale de traitement des conflits déférés à l'Organisation internationale du travail (OIT) et au ministère colombien du Travail, puis ont porté plainte à l'OIT et à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Ce n'est pas qu'en Colombie que Tenaris fait montre d'une telle arrogance et d'une telle négligence envers ses travailleurs; des syndicats d'autres pays connaissent des problèmes similaires. Au Guatemala par exemple, IndustriALL Global Union a porté plainte à l'OCDE contre le sidérurgiste

Ternium qui, comme Tenaris, fait partie du groupe Techint, après son refus de reconnaître un syndicat et de négocier avec lui dans le pays.

Récemment, IndustriALL a informé certains clients de Tenaris de la répression organisée par l'entreprise contre les syndicats en Colombie. Parmi ces clients figurent ENI et Equinor qui ont tous deux signé des accords-cadres mondiaux avec IndustriALL.

IndustriALL collabore avec le Conseil mondial des travailleurs de Tenaris Ternium afin de mettre sur pied une campagne mondiale permanente contre les violations des droits des travailleurs que ses entreprises commettent dans certains pays et pour obtenir qu'elles-mêmes et leur société de holding, Techint, reconnaissent le Conseil mondial et entament un dialogue avec IndustriALL. Ils organiseront une réunion internationale au Mexique les 26 et 27 novembre.

«*IndustriALL et le Conseil mondial proposeront des stratégies pour faire en sorte que la campagne actuelle soit un succès et pour instaurer un dialogue puissant et accompli avec Tenaris et Ternium, afin de prévenir et de régler les conflits et de créer des conditions de travail dignes pour les travailleurs de Tenaris et de Ternium dans le monde entier,*» a déclaré le Secrétaire général d'IndustriALL, Valter Sanches.

Source : Industriall Global Union

Tester un nouvel emploi

en toute sécurité

Vous changeriez bien d'entreprise, mais vous craignez de lâcher la proie pour l'ombre. Pourquoi ne pas tâter le terrain d'abord ? Il existe un congé de mobilité volontaire sécurisé qui permet d'aller voir ailleurs, sans rompre son contrat de travail.

Le congé de mobilité volontaire sécurisée, créé par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, est méconnu et très peu utilisé. Il offre la possibilité aux salariés d'aller travailler dans une autre entreprise sans rompre leur contrat de travail ni perdre leur ancienneté. S'ils s'épanouissent dans leur nouvel emploi, ils coupent le lien avec leur employeur d'origine en démissionnant. Mais s'ils ne sont pas satisfaits, ils ont la possibilité de réintégrer leur société. Ces salariés peuvent ainsi se payer le luxe d'avoir le beurre et l'argent du beurre… à condition de convaincre leur employeur de l'intérêt de leur accorder ce congé.

Il faut l'accord de votre employeur

Le salarié ne peut pas, en effet, exiger un congé de mobilité volontaire de son employeur et celui-ci n'a pas à motiver son refus. Sur la forme de la demande, rien n'est imposé par la loi, mais un accord collectif peut prévoir une procédure plus ou moins contraignante. « *Le salarié a toujours intérêt à formuler sa demande par écrit, ne serait-ce que pour prendre date et pouvoir demander un congé individuel de formation (CIF)* », explique Me Mathieu Lajoinie, avocat au barreau de Paris. Si l'employeur refuse par deux fois d'accorder un congé de mobilité volontaire sécurisée à un salarié, il est, en effet, dans l'obligation d'accepter un CIF, comme le prévoit l'article L 1222-12 du code du travail. Il ne peut opposer le fait que trop de salariés sont déjà absents en CIF. D'après l'avocat, il est inutile de solliciter un congé mobilité après avoir essuyé un premier refus sauf si vous souhaitez mettre en œuvre votre droit au CIF et vous former pour évoluer professionnellement ou vous reconvertir.

Le contrat actuel est interrompu

Si votre employeur vous accorde votre congé de mobilité, votre contrat de travail est suspendu. Il ne vous verse pas de salaire et vous n'acquerrez ni ancienneté ni congés payés pendant cette période. Mais vous continuez à faire partie des effectifs.

Vous devez signer un avenant à votre contrat qui précise : l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel vous devrez informer par écrit votre employeur du choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise. Vous devez aussi y prévoir les situations et les modalités d'un retour anticipé qui doit intervenir dans un délai raisonnable. Pour l'avocat, c'est l'avenant au contrat qui fait loi entre les parties, et le salarié peut donc négocier les points qui lui semblent importants.

Certaines entreprises prévoient un cadre plus rigide, fixé de manière unilatérale ou négocié par accord collectif. Ainsi, La Poste impose une période d'absence de 6 mois au minimum et de 2 ans au maximum, sauf en cas de mobilité vers des entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire ou vers la fonction publique. L'absence peut alors durer jusqu'à 36 mois. Chez Capgemini, un accord permet aux salariés de 45 ans et plus ayant au moins 5 ans d'ancienneté de bénéficier d'un congé de mobilité volontaire de 12 mois pendant lequel ils conservent la couverture santé et prévoyance de leur entreprise.

3

conditions

Pour bénéficier du congé :

- Etre dans une entreprise de plus de 300 salariés ;
- Avoir au moins 24 mois d'ancienneté ;
- Obtenir le feu vert de son entreprise.

Signez avec le nouvel employeur

Vous devez signer un contrat de travail avec votre nouvelle entreprise. Il peut s'agir d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD). Vous êtes tenu d'en informer votre entreprise d'origine et de lui rester loyal, même si vous n'y travaillez plus. Pas question de divulguer des informations sensibles à votre nouvel employeur, surtout s'il s'agit d'un concurrent. En revanche, vous n'êtes pas obligé de l'informer que vous bénéficiez d'un congé de mobilité volontaire sécurisée. Cependant, comme le rappelle l'avocat, vous avez aussi un devoir de loyauté vis-à-vis de ce dernier. Vous pouvez, par ailleurs, être en position délicate s'il apprend fortuitement que vous n'avez pas rompu le lien avec son prédécesseur et s'inquiète des rapports que vous conservez avec lui.

Prévoyez votre retour anticipé

Votre congé a, en principe, une durée prédéfinie. Mais vous avez la possibilité de réintégrer votre entreprise d'origine plus rapidement si un retour anticipé a été envisagé dans l'avenant à votre contrat de travail. Sachez qu'en aucun cas, vous ne pouvez imposer à votre employeur de vous reprendre avant le jour J. Certains événements peuvent entraîner de droit, la réintégration du salarié. Il s'agit, par exemple, de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, du mariage ou du divorce du salarié… et surtout, du licenciement dans l'entreprise d'accueil. Mais si votre employeur refuse de vous voir revenir plus tôt que prévu, vous serez contraint d'attendre la fin de la période initiale du congé.

Avez-vous droit au chômage

Vous n'avez pas droit au chômage si vous quittez votre entreprise d'accueil volontairement et ne retournez pas dans votre entreprise d'origine. En revanche, si vous perdez involontairement votre emploi (licenciement, rupture conventionnelle, démission légitime pour suivre votre conjoint, terme de votre CDD), vous bénéficiez des allocations chômage dans les conditions normales en attestant sur l'honneur que votre réintégration s'est avérée impossible ou qu'elle vous a été refusée.

A la fin du congé, il faut choisir

A l'issue d'un congé de mobilité volontaire sécurisée, vous devez décider si vous regagnez votre entreprise d'origine ou si vous poursuivez votre activité dans celle d'accueil. Les conditions de votre retour, et notamment les formalités à respecter et le délai dont vous disposez pour informer votre ancien employeur de votre choix, sont prévues dans l'avenant au contrat négocié lors de votre départ.

Vous revenez au bercail

Si vous préférez revenir dans votre entreprise initiale, vous ne retrouverez pas nécessairement votre poste, qui peut avoir disparu ou être occupé. Mais votre employeur est tenu de vous reprendre dans un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalente, et votre classification doit être maintenue. Vous devez également être reçu en entretien professionnel, afin d'évaluer vos perspectives d'évolution professionnelle. Si l'employeur ne souhaite pas réintégrer son salarié, il doit procéder à un licenciement. Il revient alors au juge, si le salarié conteste le licenciement, d'apprécier s'il est ou non justifié. Il n'existe pas, à notre connaissance de jurisprudence propre au congé de mobilité volontaire sécurisée, mais les décisions de la Cour de cassation en matière de retour de congé sabbatique ou parental sont transposables. Ainsi les juges ont tranché en faveur de l'employeur, dans une affaire où une salariée rentrant de congé sabbatique avait été licenciée. Elle n'avait pas retrouvé son poste, mais s'était vue proposer plusieurs offres similaires qu'elle avait refusées. Les juges ont « *constaté que le précédent emploi occupé par cette salariée n'était plus disponible et que celle-ci avait refusé plusieurs propositions de postes présentant des caractéristiques équivalentes à celles de responsables clients* », l'emploi qu'elle exerçait avant son départ en congé. Ils ont donc considéré que le licenciement du salarié avait une cause réelle et sérieuse et était valable. A l'inverse, le licenciement d'une salariée de retour de congé parental dont le poste avait été supprimé n'était pas justifié. Les juges ont constaté que son employeur ne lui proposait pas un poste similaire. Celui-ci comportait des fonctions « *moins valorisantes que les précédentes, ne correspondant pas à sa classification conventionnelle, et elle devait s'en acquitter sous le contrôle d'une personne d'un statut inférieur au sien* ».

Renouvelez l'essai

Le congé de mobilité volontaire sécurisée peut être renouvelé, pour la même durée ou une durée différente, avec l'accord de l'entreprise d'origine. Vous avez intérêt à demander un renouvellement si, par exemple, votre CDD dans l'entreprise d'accueil est lui-même renouvelé.

Vous partez définitivement

Si vous souhaitez rester dans votre nouvelle entreprise, vous devez le signifier à l'ancien employeur par un courrier simple ou recommandé ou un courriel, selon ce que prévoit votre avenant. Dans ce courrier, vous devez exprimer votre volonté de démissionner. Le seul fait de ne pas revenir à la fin du congé ne permet pas d'établir votre démission qui doit être claire et non équivoque. Lorsque, malgré un courrier recommandé adressé au salarié en fin d'un congé de mobilité volontaire, l'employeur n'a pas de nouvelle, il peut procéder à un licenciement pour abandon de poste, sans indemnité. Si vous pouvez avoir le beurre et l'argent du beurre, n'espérez pas, en plus, le sourire de la crémière et des indemnités de départ…

Source : Le Particulier n°1145

Ne pas confondre mobilité volontaire et subie

Le congé de mobilité peut être proposé aux salariés des entreprises ayant conclu un accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ou un accord de rupture conventionnelle collective, pour les aider à trouver un emploi grâce à des mesures d'accompagnement (formations, périodes en entreprise, validation des acquis de l'expérience…). Si le salarié accepte le congé de mobilité, pendant cette période, son contrat de travail est maintenu et il perçoit chaque mois au moins 65% de sa rémunération brute mensuelle moyenne des 12 derniers mois (ou 85% du Smic horaire). A l'issue du congé, le contrat de travail est rompu d'un commun accord et le salarié reçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité légale versée dans le cadre d'un licenciement économique. Si le salarié n'a pas retrouvé d'emploi, il peut bénéficier des allocations chômage.

Pas de préavis

Si vous démissionnez à l'issue de votre congé de mobilité volontaire sécurisé vous n'avez pas à accomplir de préavis chez votre employeur d'origine, sauf s'il en est prévu un dans l'avenant à votre contrat de travail.

Le prélèvement à la source Un petit rappel

Après quelques tergiversations et aménagements de dernière minute, il s'appliquera bien dès le 1er janvier 2019.

Concernant les avantages fiscaux

Pour les personnes ayant des réductions ou des crédits d'impôts, une avance de 60 % sur ces avantages leur sera versée dès le 15 janvier et sera calculée sur les dépenses de 2017, déclarées en 2018. Ils concernent les dépenses pour les services à domicile, la garde d'enfants de moins de 6 ans et l'accueil dans une maison de retraite médicalisée. S'y rajouteraient également l'investissement locatif (Pinel, Scellier, etc.), les dons aux associations et les cotisations syndicales. Par contre, les investissements dans des PME, des fonds communs de placements dans l'innovation (FCPI), des Sofica ou outre-mer sont exclus de toute avance. Le solde sera ajusté d'après les dépenses de 2018 déclarées en 2019 et sera versé en juillet 2019.

Ce qui change sur le bulletin de paie

La retenue à la source sera visible pour la première fois sur le salaire de janvier 2019. La fiche de paie indiquera le revenu net avant prélèvement, le taux de la retenue, son montant et le revenu net à verser après prélèvement.

Elle sera appliquée sur le salaire, après déduction des cotisations sociales et de la CSG déductible, hors frais professionnels, déjà pris en compte dans le taux calculé par le fisc et transmis à l'employeur.

Celui-ci aura donc la responsabilité de reverser l'impôt au Trésor. S'il ne le fait pas ou reverse un montant erroné, il en est seul responsable. Le salarié ne sera en aucun cas inquiété et le fisc se retournera contre l'employeur.

Pour ceux qui emploient une personne à domicile

Seront dispensés de retenue en 2019, les particuliers employant une assistante maternelle ou un salarié à domicile (en direct ou par l'intermédiaire d'une entreprise ou d'une association). Celle-ci s'appliquera en janvier 2020, le temps que les plateformes du chèque emploi-service universel et de Pajemploi mettent ce prélèvement en place.

Attention !

Bien sûr, avec le prélèvement à la source, l'impôt est payé en temps réel. Mais il faut tout de même rester vigilent.

Si les revenus font l'objet d'une variation importante, il faudra demander au fisc de recalculer le taux. Ce nouveau taux s'appliquera au plus tard le 3e mois suivant la demande.

En cas de changement de situation familiale (mariage, divorce, naissance ou décès du conjoint), le signaler dans les 60 jours, sinon il sera impossible de moduler le taux de prélèvement.

M.U.

Déménagement : pertes et avaries

A la suite d'un déménagement, un carton rempli de DVD manque à l'appel et le plateau en verre d'une table a été fêlé. Vous pouvez demander à l'entreprise de vous dédommager.

La règle de droit

Le déménageur est présumé responsable des biens qui lui ont été confiés. Il ne peut s'exonérer de cette responsabilité qu'en cas de force majeure (un événement complètement extérieur à l'entreprise, imprévisible et impossible à empêcher), d'un défaut non perceptible de l'objet transporté et qui est à l'origine de sa détérioration (par exemple, un pied vermoulu), ou si vous avez-vous-même commis une faute : par exemple, en emballant mal de la vaisselle alors que cette tâche vous incombait, ou, encore, si vous avez oublié de signaler que l'accès de votre nouveau logement était difficile (comme un chemin caillouteux au lieu d'une route goudronnée). Dans tous les cas, le déménageur limitera son indemnisation (frais de remplacement ou de réparation) à la déclaration de valeur faite au moment de l'acceptation du devis : valeur maximale pour certains meubles et objets.

Vos démarches

Attention, mieux vaut réagir au plus vite, et indiquer le jour même du déménagement sur le bulletin de livraison, les avaries ou disparitions constatées. Il faut ensuite les confirmer par lettre recommandée avec avis de réception dans les 10 jours calendaires (samedis, dimanches et jours fériés inclus) qui suivent la livraison de votre mobilier (art. L. 121-95 du code de la consommation). Si vous découvrez un problème plus tard, une fois le bulletin de livraison signé, faites votre réclamation par lettre recommandée avec avis de réception. Attention, si le déménageur ne vous a pas informé de la procédure à suivre pour émettre des réserves, le délai de réclamation est porté à 3 mois. Sachez que vous disposez de 5 années après le déménagement pour agir en justice, à condition toutefois d'apporter la preuve que c'est l'entreprise qui peut être l'unique responsable.

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/

Recommandé AR

Madame, Monsieur,

Le …/…/…, vous avez procédé au déménagement de nos meubles entre Limoges et Nice.

Variante 1 : En ouvrant les cartons, nous avons constaté que huit verres de notre service en cristal emballé par vos soins étaient brisés. Ce service étant dépareillé et le remplacement des verres manquants n'étant plus possible, nous estimons notre préjudice à ……€, coût de remplacement d'un service d'une qualité équivalente.

Variante 2 : Nous vous signalons qu'il manque un carton comprenant toute une série de livres et de disques. Nous vous précisons que le contenu de ce carton (voir liste ci-jointe) est évalué à ……€.

Nous avons porté les réserves sur le bon de livraison que nous ont fait signer vos employés et nous vous les confirmons par la présente lettre.

Nous attendons donc dans les plus brefs délais cette somme en réparation de notre préjudice.

Veuillez agréer…

Signature

Si le litige persiste…

***Si votre déménageur est syndiqué ou certifié NF**, adressez-vous à la Chambre syndicale du déménagement – 73, rue Jean-Lolive, 93108 Montreuil cedex – 01 49 88 61 40 – www.csdemenagement.fr. Elle pourra intervenir en votre faveur auprès du déménageur. Si cette démarche échoue, vous devez saisir le tribunal compétent, mais attention le délai de prescription est de 5 ans, à compter de la date du déménagement.*

Hommage aux victimes du Puits Vouters

Le 42ème anniversaire de la catastrophe du Puits Vouters à Merlebach a été commémoré, le dimanche 30 septembre 2018 à 14 heures. Ce jour de septembre 1976, un incendie ravageur à l 'étage 1036 a causé la mort de 16 mineurs, dont un ingénieur et des sauveteurs, et les a enfermés à jamais au fond de la mine.

Les familles, les anciens mineurs, la Fédération des mineurs et sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg, la Société des mineurs de Hochwald, les responsables syndicaux et les élus locaux ont rendu hommage aux victimes.

Le représentant de la Fédération des Mineurs et le 1er adjoint au maire de Freyming-Merlebach ont prononcé des discours dans lesquels ils rappellent la nécessité de perpétuer le souvenir malgré les années qui passent, afin que jamais on n'oublie.

Les mineurs ne sont pas des privilégiés, les avantages liés à ce dur métier ne sont qu'amplement mérités, au vu du lourd tribut payé au travers des accidents mortels, des maladies professionnelles et des blessures avec séquelles.

Le dépôt de gerbes a été suivi d'une minute de silence. La CFTC était représentée par Eric GROH, Président du Syndicat de la Profession Minière et Assimilés de la Région Lorraine.

M.U.

Les Mineurs sur un château d'eau…!

Cela fait 10 ans que la Section CFTC de Bruay la Buissière se bat pour remettre à sa juste place la stèle des mineurs, abandonnée depuis une vingtaine d'années en haut d'un château d'eau, à l'abri des regards, au milieu d'une végétation qui peu à peu prend le dessus. Le site est devenu dangereux, car ce château d'eau n'est plus entretenu, il se dégrade et devient une menace pour tous ceux qui s'en approchent. Un périmètre de sécurité a d'ailleurs été mis en place.

Laisser la stèle des mineurs à cet endroit est un manque de respect total vis-à-vis de la corporation minière et du devoir de mémoire. Elle mérite d'avoir une place au centre-ville de Bruay la Buissière.

Cette proposition a été faite par la CFTC, représentée par Jean-Marie HANOT, Président de la Section, qui a entrepris des démarches auprès des élus locaux, dont les maires, afin que ce monument trouve une place méritée qui le valorise. La CFTC fait deux propositions, l'une à côté de la maison des services derrière l'hôtel de ville ou à la cité des électriciens, avec une préférence pour la première.

Jean-Marie HANOT insiste sur le fait qu'il faut rendre visible le passé minier de la ville « *afin que les générations futures sachent qu'à Bruay, il y a eu une exploitation minière, dans la sueur et meurtrie dans la chair* ». L'hôtel de ville et ses vitraux associés à la stèle des mineurs sur un socle éclairé, en face de la nouvelle mairie, en seraient un symbole fort !

Merci à la CFTC et à Jean-Marie HANOT pour ce combat, qui pourrait trouver une solution favorable avec l'aide des élus, enfin enclins à résoudre cette affaire et redonner aux mineurs leur juste place.

M.U.

Formations fédérales...

à St-Maurice-Sur-Moselle

Une formation communication orale s'est tenue à St-Maurice-sur-Moselle, du 26 au 28 septembre 2018.

12 stagiaires ont participé à ce stage animé par Brigitte Stein.

De nombreux thèmes ont été abordés :

- Règle de base à la communication orale
- Les outils de la communication
- Réunion
- Faire adhérer
- Développer son aisance relationnelle
- Mettre la communication au service de son action syndicale

N'hésitez pas à vous inscrire aux formations proposées par votre Fédération.

Vous trouverez les documents nécessaires à votre inscription sur le site fédéral. À très vite…

Joseph MUNICH
Responsable formation CMTE

à LENS

La Fédération CMTE a organisé du 3 au 5 octobre 2018 une formation jugée incontournable et très attendue par nos militants. Un groupe de 16 stagiaires issus du Nord (Angdm, Maisons et Cités, Carmi) y ont participé. Ce groupe a été animé par Cédric THIERIET et encadré par Patrice UREK l'Adjoint au Responsable Formation. Les stagiaires ont participé activement à ces journées de formation qui se sont déroulées dans une ambiance studieuse et conviviale.

Le thème principal était le CSE.

Les différents sujets abordés :

- La mise en place du CSE
- Les missions du CSE
- Le PAP
- Les moyens
- Les recours à l'expertise
- Le RI
- Les différentes commissions
- La plateforme formation CFTC.

Des mises en situation ont permis aux stagiaires de mieux appréhender les négociations à venir et les retours d'expériences évoqués ont facilité la compréhension des différentes actions à mener pour bien réussir la mise en place du CSE. Une bonne participation et de nombreux échanges ont enrichi les débats.

Dans un proche avenir, il faudra négocier dans chaque entreprise, le protocole d'accord pré-électoral, d'où l'intérêt de vous inscrire aux diverses formations proposées par la CMTE. Le contexte évolue en permanence et se former reste le meilleur moyen de coller à la réalité de l'instant présent. Seuls les militants actifs et bien formés peuvent défendre d'une manière efficace les salariés de leur entreprise. Je tiens à le répéter, le syndicalisme d'aujourd'hui se professionnalise, les salariés attendent des réponses claires à leurs interrogations. Ils veulent être informés et défendus par des militants compétents, crédibles et réactifs. C'est par notre présence sur le terrain, et la pertinence de nos réponses à leurs interrogations et à leurs inquiétudes que nous gagnerons cette représentativité et que nous progresserons dans le paysage syndical de demain.

La formation syndicale est un outil formidable pour répondre à ce besoin. Alors, n'hésitez pas. Continuez à vous former …

Grâce à vous, la CFTC sera plus forte, plus à l'image des valeurs que nous représentons. Ainsi ensemble, nous pourrons défendre avec force et conviction le Bien Commun et nous contribuerons à bâtir une société plus juste et plus humaine.

Merci, de votre participation, à bientôt pour la suite …

Patrice UREK
Responsable Formation adjoint

à Niederbronn

Et une formation de plus !

La formation CSE à Niederbronn a fait le plein avec 18 stagiaires et beaucoup de questions posées.

C'est Maurice STELLA qui a assuré l'animation du stage avec du pain sur la planche.

Les thèmes abordés ont traité :

- La mise en place du CSE
- L'attribution du CSE
- Le fonctionnement
- Les nouvelles conditions d'exercice du mandat de représentant du personnel
- Le site formation.fr

Une bonne chance à tous pour leur première élection CSE.

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation

2019

Janvier 2019
du 9 au 11/01/2019
FORBACH
FIME

Février 2019
du 13 au 15/02/2019
Fédération PANTIN
CSE

Mars 2019
du 6 au 8/03/2019
DIJON
Elections professionnelles

Avril 2019
du 10 au 12/04/2019
NIEDERBRONN
CSE

Mai 2019
du 22 au 24/05/2019
BERCK
Développer sa section

Juin 2019
du 5 au 7/06/2019
à définir
Risques psychosociaux

Septembre 2019
du 25 au 27/09/2019
ST-MAURICE S/MOSELLE
Communication orale

Octobre 2019
9 au 11/10/2019
NIEDERBRONN
CSE

Novembre 2019
du 13 au 15/11/2019
DIJON
FIME

Décembre 2019
du 4 au 6/12/2019
Fédération PANTIN
CSE

2018

Novembre 2018
du 14 au 16/11/2017
DIJON
FIMES

Décembre 2018
du 5 au 7/12/2018
Fédération PANTIN
CSE

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

Humanis
Protéger c'est s'engager

Retraite
Prévoyance
Santé
Épargne
Dépendance

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Corinne Lamarcq Ma**
corinne.lamarcq@humanis.com

humanis.com

FRED & FARID | 伟思 | © Aurelien Chauvaud. *Source : En 1956, la CRI (institution à l'origine du groupe Humanis) permet la mise en place des premiers accords de protection sociale dans l'entreprise.

GIE HUMANIS Assurances De Personnes Groupement d'Intérêt Economique Immatriculé au RCS de NANTERRE sous le n°753 188 333 Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 MALAKOFF.