Fédération CFTC CMTE

Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°93 Janvier-Février 2019 - Prix 1€

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

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

IPWAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

Les négociations sur la réforme de l'assurance chômage qui ont débuté le 9 janvier ont échoué. Le gouvernement avait fixé aux partenaires sociaux un objectif de 1 à 1,3 milliards d'économies par an. Les discussions ont notamment porté sur la régulation de CDD avec la mise en place d'un système de bonus-malus, les entreprises employant trop de contrats précaires pouvant être pénalisées. L'échec de cette négociation entre patronat et organisations syndicales ne signifie pas l'abandon de la réforme de l'assurance-chômage, mais celle-ci sera désormais menée par le gouvernement qui n'a pas encore dévoilé son calendrier, dans un contexte social compliqué.

Dans l'immédiat, l'échec de la négociation est sans conséquences pour les demandeurs d'emploi puisque la convention actuelle est en vigueur jusqu'en 2020, mais la Fédération CFTC-CMTE craint que le gouvernement ne reprenne des propositions du patronat sur l'accès à l'indemnisation, le mode de calcul mensuel de l'allocation, les règles du cumul activité-chômage, notamment pour les salariés en multi-emplois, et j'en passe…. Côté précarité, il faudra voir si, à côté d'un «bonus-malus», le gouvernement s'attaque à la réglementation des CDD «d'usage» (des CDD très flexibles largement utilisés dans l'hôtellerie-restauration, l'événementiel, les services à la personne, etc.), des aides à la formation et à la complémentaire santé pour les CDD courts, etc.

Sommes-nous à la fin d'une époque avec l'implosion du paritarisme suite à l'échec de cette négociation ? Chacun se demande s'il n'a pas conduit la dernière négociation interprofessionnelle et si la gestion paritaire de l'Unédic, instaurée en 1958, n'a pas vécu.

Ce sera en effet la première fois depuis 1982 qu'une réforme de l'indemnisation chômage sera décidée par décret. A suivre …..

La Fédération CFTC-CMTE a participé à la neuvième édition de la Semaine de l'industrie qui a ouvert ses portes du 18 au 24 mars. Cette année, le thème est la « French Fab ». Plusieurs initiatives et événements se sont déroulés autour de cette thématique. Différentes visites d'entreprises, « job-datings », web-conférences, expositions ont été organisés cette année, 4 770 événements ont été labellisés « semaine de l'industrie » dans toute la France. Depuis sa création en 2011, la Semaine de l'industrie a vocation à mettre en valeur l'industrie française, son écosystème et ses innovations.

Durant ces journées, le matin était consacré à un public scolaire avec des interventions pédagogiques, des déjeuners avec des salariés ou chefs d'entreprises, pour préparer l'après-midi « job-datings ». Cette semaine de l'industrie est pilotée au niveau national par le Ministère de l'Économie et des Finances via la Direction générale des entreprises (DGE). Une usine éphémère a été installée à la Cité des Sciences et de l'Industrie, du 22 au 31 mars 2019. A destination des jeunes, cette activité a montré les différentes phases industrielles de la conception à la production d'un produit. Des salariés ont présenté leur métier et se sont rendus disponibles pour discuter avec les jeunes, afin de susciter des vocations chez un grand nombre d'étudiants.

La Fédération CFTC-CMTE se félicite de ces actions qui ont pour but d'avoir un regard plus transparent sur nos industries qui souffrent d'une mauvaise réputation due à la conjoncture financière et sociale.

Comme vous le savez, la préparation du prochain Congrès de la Fédération CFTC se poursuit, les Assemblées générales des quatre secteurs ont eu lieu et ont désigné les 16 personnes (4 par secteur) qui siégeront comme membres désignés au conseil fédéral dans la nouvelle mandature. Vos différents syndicats ont reçu l'intégralité des documents, afin de participer à ce 6ème Congrès fédéral et ont envoyé les candidatures des membres qui passeront à l'élection (17) pour compléter le conseil de notre Fédération. N'hésitez pas à vous rapprocher de vos syndicats ou de la Fédération pour avoir plus d'informations sur la tenue de ce Congrès qui, pour rappel, aura lieu du 14 au 16 mai 2019.

Bien amicalement

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire

- Le mot du Président - p. 3
- Le dossier du mois - p. 4 à 6
  - Formation professionnelle
- Actualités sociales - p. 7-8
  - Mobilisation CFTC au CA de l'ANGDM
  - Mine de Tungstène de Salau
- Des Chiffres et des Dettes - p. 9-10
- Le Billet d'humeur - Brève p.11
- L'avis des nôtres - des autres p.12
- Europe International - p. 13 à 15
- Les Infos Utiles - p. 16-19
  - Les congés payés
  - Le prix de l'électricité en France
  - Le tri sélectif VRAI ou FAUX
  - Des lettres pour régler vos litiges
- La vie du mouvement - p. 20-27
  - Assemblée général du Secteur Chimie
  - Rencontre CFTC-CMTE - IG METALL
  - Hommages aux mineurs
  - Hommage à Rémi SEILER
  - 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 :
1er trimestre 2019

REPADRUCK
Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK

Formation professionnelle
La nouvelle donne

La loi Pénicaud sur la formation professionnelle se met peu à peu en place. Une période d'incertitude pour les salariés peu au fait de leurs droits et qui ne savent plus à quel saint se vouer. Voici ce qu'il faut savoir pour acquérir de nouvelles compétences en 2019.

La formation professionnelle se réforme à nouveau en profondeur avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n°2018-771 du 5.9.18). Son objectif est de renforcer la liberté de choix des salariés pour qu'ils soient acteurs de leur parcours et de leur formation. En attendant le déploiement des mesures sur les 2 prochaines années, il n'est pas facile de s'y retrouver. Nos conseils pour saisir les opportunités qu'offre la réforme et parvenir à se former en 2019, en pleine année de transition.

Faites le point sur vos droits

Commencez par vous connecter sur le site moncompteactivite.gouv.fr. Vous y retrouvez un récapitulatif de vos droits acquis sur votre compte personnel d'activité (CPA) et pourrez consulter votre compte personnel de formation (CPF), votre compte d'engagement citoyen (pour vos activités bénévoles) et votre compte professionnel de prévention (ancien compte pénibilité). Si vous n'avez pas encore créé votre compte, il vous suffit de vous inscrire avec votre numéro de Sécurité sociale.

La grande nouveauté de la réforme est de créditer désormais les droits à formation sur le CPF en euros et non plus en heures. Jusqu'à présent, votre compte était doté chaque année de 24 heures de formation jusqu'à cumuler 120 heures, puis de 12 heures jusqu'à parvenir à un plafond de 150 heures. Une fois celui-ci atteint, il fallait utiliser ses droits pour en obtenir de nouveaux. Les crédits qui correspondent aux heures acquises depuis la création du CPF, en 2015, ne sont pas perdus. Au 1er janvier 2019, ils sont convertis en euros à raison de 15 € par heure. Votre compte sera complété chaque année de :

- 500 €/an si vous travaillez à temps plein ou à temps partiel au moins à mi-temps, dans la limite d'un plafond de 5000 € (si vous faites moins d'un mi-temps, votre crédit est calculé au prorata de votre temps de travail) ;
- 800 €/an, dans la limite d'un plafond à 8000 €, si vous n'avez pas de diplôme de niveau 5 (CAP/BEP) ni de certification reconnue par une convention collective nationale (à condition d'en faire mention sur votre compte), ou si vous êtes reconnu handicapé.

Le crédit acquis au titre de l'année 2018 (500 € ou 800 € selon votre situation) apparaîtra sur votre compte en mars 2019.

Rencontrez un conseiller

Créé par la réforme de 2015, le conseiller en évolution professionnelle peut vous recevoir gratuitement pour faire le point sur votre situation et vos perspectives de progression. Pour prendre rendez-vous, connectez-vous sur mon-cep.org. Vous serez dirigé vers l'opérateur compétent selon votre situation : Fongecif ou Opacif, Pôle Emploi (chômeurs), Cap Emploi (handicapé), Mission locale (jeunes) ou Apec (cadres) pour les principaux. D'autres acteurs seront agréés d'ici à janvier 2020.

Utilisez votre DIF avant 2021

Les crédits acquis jusqu'en 2014 au titre du droit individuel à la formation (DIF) peuvent être utilisés jusqu'en 2020. Ces droits ne figurent sur votre CPF que si vous les y avez reportés. Sinon, vous avez la possibilité de retrouver votre solde sur votre bulletin de paie de décembre 2014 ou de janvier 2015, ou sur l'attestation spécifique qui a dû vous être remise en 2015 par votre employeur. Connectez-vous sur moncompteactivite.gouv.fr, rubrique «Mes droits à formation», et cliquez sur «Inscrire le solde DIF». Vos heures DIF non utilisées seront ajoutées à votre CPF et converties à 15 € par heure. Si vous n'en disposez pas d'ici au 31 décembre 2020, elles seront perdues.

Trouvez la bonne formation

Pour être financées par le CPF, les formations doivent être sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national (rncp.cncp.gouv.fr), une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ou une attestation de validation de bloc de compétences. La validation des acquis de l'expérience (VAE), les bilans de compétences, la préparation au permis de conduire, les actions de formation d'accompagnement et de conseil à l'intention des créateurs ou repreneurs d'entreprises, ainsi que les actions de formation permettant aux bénévoles et aux volontaires en service civique de renforcer leurs compétences, restent éligibles.

La réforme a par ailleurs redéfini, en l'élargissant, l'action de formation comme étant un « parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif personnel », avec la possibilité que les formations soient réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail. L'offre va évoluer et se modulariser car, désormais il est possible de valider des éléments d'une certification sans avoir à suivre le cursus entièrement. Les contenus des offres de formation vont évoluer avec plus de digital et moins d'heures de présence. Il est préférable de retenir en priorité des formations certifiantes connues dans votre milieu professionnel.

Concrètement, les listes de formations étant supprimées, vous devez choisir parmi celles qui vous sont proposées sur le site moncompteactivite.gouv.fr. A l'automne, le site et une application accessible à partir d'une tablette ou d'un smartphone permettront de consulter et comparer les offres de formations et de monter tout votre dossier. En attendant, votre conseiller en évolution professionnelle est en mesure de vous accompagner dans votre choix.

Informez votre employeur

Vous êtes maître de votre CPF. Vous seul pouvez décider de l'utiliser. Vous n'avez d'ailleurs pas à informer votre employeur si vous vous formez en dehors des heures de travail. Sinon, il faut obtenir son accord pour vous absenter. Pour une formation de moins de 6 mois, vous devez demander l'autorisation d'absence au moins 60 jours avant votre départ. Pour une formation plus longue, il faut vous y prendre au moins 120 jours à l'avance. Votre employeur doit vous répondre sous 30 jours. Sinon, votre absence est acceptée.

Votre employeur n'a pas à maintenir votre salaire. Mais rien ne vous empêche de vous former en accord avec lui, dans votre intérêt mutuel. Il peut alors participer au financement en abondant votre CPF et/ou en vous autorisant à vous former sur votre temps de travail, sans perte de salaire, dans la mesure où la formation représente un intérêt pour l'entreprise.

Inversement, votre employeur peut vous demander d'utiliser votre CPF pour financer en partie une formation qu'il vous propose. Vous conservez toutefois le droit de refuser d'utiliser votre CPF.

Augmenter votre crédit formation

Renseignez-vous auprès de votre opérateur de compétences (Opco, l'organisme qui gère et conseille les entreprises du secteur en matière de formation) pour voir s'il peut participer au financement de votre formation en abondant votre CPF. Si vous ignorez de quel Opco vous dépendez, votre conseiller en évolution professionnelle vous transmettra ses coordonnées. Il faut savoir que les Opco peuvent abonder jusqu'à 100 % des droits acquis. Une dizaine d'Opco vont remplacer progressivement les 20 organismes paritaires collecteurs agréés existants (Opca). Ils vont continuer à assurer le financement des formations en 2019, avant que la Caisse des Dépôts et Consignations ne reprenne cette mission en 2020. Vous avez donc tout intérêt à profiter des fonds dont ils disposent encore pour bénéficier d'abondement.

Tirez parti de votre expérience

Pensez aux alternatives à une formation classique en tirant parti de votre expérience professionnelle grâce à la VAE pour obtenir une certification reconnue (licence professionnelle…). Vous pouvez utiliser votre CPF pour financer le coût d'un accompagnement pour monter votre dossier de VAE, recenser et formaliser les compétences acquises au fil de votre carrière. Vous avez droit à un congé rémunéré d'au moins 24 heures par session d'évaluation. Nouveauté, votre employeur n'a pas le droit de vous refuser ce congé même s'il peut vous demander de le reporter pour des raisons de service.

Formez-vous en apprentissage

Si vous avez moins de 30 ans, vous pouvez opter pour l'apprentissage en alternant des périodes

Nouveau financement

La réforme met en place une agence nationale, France Compétences, qui pilote les fonds pour la formation professionnelle collectés auprès des entreprises. D'ici à 2021, l'Urssaf recouvrera les sommes qui seront ensuite reversées à la Caisse des Dépôts et Consignations. France Compétences assurera ensuite leur répartition pour financer les CPF, la formation au sein des entreprises de moins de 50 salariés, l'apprentissage, les conseillers en évolution professionnelle…

Financer son permis

Le compte personnel de formation peut être utilisé pour financer le permis de conduire un véhicule léger (B) ou poids lourds (C) si cela contribue à réaliser un projet professionnel ou sécurise le parcours. Le coût du permis B oscille entre 1200 € et 2000 € selon les régions et le nombre d'heures de conduite nécessaire aux candidats. Pour un permis lourd, la facture démarre à 2200 €.

Des droits pour les indépendants

Les indépendants acquièrent aussi, depuis le 1er janvier 2018, des droits à formation sur leur CPF. Pour l'année 2018, ils seront crédités à hauteur de 24 heures, soit 360 € (24 x 15 €). Par la suite, ils seront crédités, comme les salariés, de 500 € par an. Les personnes qui allient activité salariée et activité indépendante cumulent leurs droits à formation, dans la limite de 500 € par an et du plafond général de 5000 €.

en entreprise et des périodes de formation dans des centres de formation pour apprentis (CFA) qui peuvent se dérouler dans ses locaux ou à distance, en étant rémunéré et avec à la clé une formation certifiée.

Reconvertissez-vous

Un nouveau dispositif, Pro A, est proposé aux employeurs qui montent des projets de reconversion de leurs salariés, qui peuvent changer de métier ou évoluer en restant dans la même entreprise grâce à la reconversion par alternance (dispositif Pro A) à l'initiative de l'employeur. Vous pouvez en bénéficier si, en contrat à durée indéterminée (CDI) ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, votre niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 3 (bac+2). Vous alternez des périodes de formation avec des périodes en entreprise. La durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance et ses modalités seront indiqués dans un avenant à votre contrat de travail. L'intérêt de ce dispositif ? vous bénéficiez d'une formation financée par les opérateurs de compétences sans avoir à mobiliser votre CPF et vous conservez votre rémunération. La formation peut se dérouler en dehors de votre temps de travail, uniquement avec votre accord.

Changez de voie

Si vous voulez suivre une formation longue, dans la perspective, par exemple, de changer de métier, il faut désormais vous orienter vers le dispositif de « projet de transition professionnelle ». Il remplace le congé individuel de formation, qui va disparaître. Rassurez-vous, si un CIF vous a été accordé avant le 31 décembre 2018, il se déroulera normalement en 2019. Vous pourrez bénéficier dès cette année du dispositif si vous justifiez d'une activité d'au moins 24 mois (consécutifs ou non) dont au moins 12 dans la même entreprise pour les salariés en CDI. Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), il faut avoir totalisé une activité de 24 mois au cours des 5 dernières années, dont au moins 4 mois la dernière année. Aucune condition d'ancienneté n'est, en revanche, requise pour les travailleurs handicapés ou les salariés ayant récemment changé d'emploi à la suite d'un licenciement économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas bénéficié d'action de formation entre leur licenciement et leur embauche.

Pour valider votre projet en 2019, adressez-vous au Fongecif. En 2020, une commission paritaire régionale prendra le relais. Si votre dossier est accepté, vous bénéficierez du maintien de votre salaire durant la formation. Attention, si celui-ci est supérieur à deux fois le Smic, vous n'en percevrez que 90 % la première année et 60 % pour la suite de la formation. Une fois la demande remise à votre employeur (au moins 120 jours avant le début de la formation ou 60 jours si la formation dure moins de 6 mois), l'employeur est tenu de donner son accord. Il peut tout au plus différer votre départ de 9 mois pour des raisons liées à l'organisation du service.

Source : Le Particulier n°1154

Selon la loi !

L'employeur reste tenu de former ses salariés

La formation professionnelle est un élément très important dans les relations de travail. L'employeur est dans l'obligation de former ses salariés et lorsqu'il ne remplit pas cette exigence légale, il peut être mis en cause à l'occasion d'un accident du travail, ou lorsque, après une période de 6 ans dans l'entreprise, le salarié n'a pas été reçu en entretiens professionnels et n'a bénéficié d'aucune formation. Dans ce dernier cas, la loi prévoit désormais un abondement-sanction du compte personnel de formation. L'employeur devra créditer le CPF du salarié de 3000 €. Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, il se doit d'informer ses salariés de l'existence et du fonctionnement de leur CPF.

La mutation du compte personnel de formation s'achève en 2021

2019

1er janvier
Les comptes personnels de formation (CPF) sont crédités en euros pour les droits acquis pour l'année 2018.

Printemps
Mise en place d'une agence nationale pour la formation : France Compétences.

Automne
Instauration d'un outil numérique permettant l'utilisation directe par les salariés de leur CPF.

2020

Publication d'une nouvelle liste des conseillers en évolution professionnelle (CEP) qui seront sélectionnés par France Compétences.

31 décembre
Les heures DIF non utilisées seront perdues.

2021

Les prestataires de formation devront être certifiés par France Compétences pour être éligibles au CPF.

Alerte sur les prestations sociales des mineurs

Mobilisation CFTC au CA de l'ANGDM

Depuis plusieurs mois, la CFTC dénonce, aussi bien auprès de la Direction de l'ANGDM que des Tutelles, le manque de budget nécessaire pour honorer les prestations de l'Action Sanitaire et Sociale (ASS) des mineurs, qui conduit l'agence à faire des ruptures de paiement auprès de nos affiliés.

La CFTC juge cette pratique inacceptable.

Devant cet état de fait, la CFTC et l'Interfédérale ont entrepris de nombreuses démarches :

- Courriers à l'ensemble des députés des régions minières,
- Conférence de presse dans le Nord,
- Demande d'entrevue auprès des groupes parlementaires à l'Assemblée nationale pour dénoncer la baisse de 10 % des budgets ASS en 2018 et ses conséquences directes pour les ayants droit, blocage de certains remboursements de prestations depuis octobre, dont certaines bien avant, il s'agit essentiellement de l'aide à domicile.

En début d'année, la CFTC avait attiré l'attention de la Direction sur deux sujets, un défaut de paiement possible des prestations et de la transparence financière de l'agence en matière d'ASS. Pour la Direction, jusqu'en septembre, l'agence refusait d'admettre cet état de fait.

Devant le blocage des prestations, l'Interfédérale CFTC/CGT/CFDT/FO/CGC a décidé d'intervenir fortement au CA du 13 décembre dernier. Près de 80 militants venus de toute la France se sont invités à Paris, où ils ont bloqué la tenue du CA en protestant contre la rupture budgétaire et le versement des prestations complémentaires et ont rappelé que le rôle de l'agence est de garantir les acquis des mineurs. C'est dans cet esprit que l'Etat a créé l'ANGDM.

Une forte délégation CFTC du personnel a également participé à cette manifestation. Notre représentante, Fabienne BEN MOHAMED, a dénoncé les consignes de blocage sur les dossiers ASS pour les mineurs, les conditions de travail qui ne cessent de se dégrader, le mal être profond du personnel, ce qui a entraîné des risques psychosociaux, la remise en cause des accords, notamment séniors, le blocage des salaires depuis des années et bien d'autres sujets.

Suite à cette action, il a été décidé d'interrompre le CA et il a été convenu un rendez-vous avec le Cabinet de la Ministre de la Santé le lendemain à 18 heures.

Au cours de ce débat très rude, il a été acté que l'Etat maintient l'amputation du budget de l'ASS de 10 %. Il ordonne à l'agence la reprise des paiements des prestations sur le budget 2019 (mettre fin aux ruptures), de mettre en place des indicateurs de suivi très stricts de la part de l'ANGDM et que les Tutelles suivront de très près, de faire un bilan très précis fin du 1er semestre avec les partenaires sociaux et de l'adopter le cas échéant.

La CFTC prend acte de la position des Tutelles, elle a rappelé que l'objectif prioritaire est la reprise immédiate des paiements, de faire un suivi très précis des dépenses et d'en avoir une transparence totale.

Du côté du personnel, des discussions ont démarré.

La CFTC restera très vigilante sur le dossier et ne manquera pas de vous informer. Elle regrette cependant que la décision prise par les Tutelles risque de bloquer des avancées en matière d'ASS, comme la prise en charge des transports chez les médecins généralistes suite à la restructuration du Régime, des réflexions sur les aides aux aidants et d'autres prestations liées à la spécificité de la profession dont l'âge moyen est supérieur à 79 ans.

Raphaël MARGHERITA

Mine de Tungstène de Salau

Une seconde vie ?

La mine de Tungstène de Salau dans l'Ariège était exploitée pendant 15 ans et a fermé en 1986 pour des raisons économiques. Ce gisement était l'un des plus riches au monde et son exploitation a généré plus de 150 emplois, permettant à la région de se développer.

Qu'est-ce que le Tungstène ?

Ce métal, aux propriétés uniques, le rend essentiel dans l'industrie :

- Une très forte résistance à la traction
- Le point de fusion le plus élevé de tous les métaux (3400°C)
- Une densité très élevée
- Une dureté proche du diamant s'agissant du carbure de tungstène.

La société minière « Mines du Salat », Filiale d'Apollo Minerals (compagnie minière australienne), développe le permis exclusif de recherche dans la commune de Couflens (PER Couflens). Apollo Minerals a acquis une solide expérience dans le développement des opérations minières responsables à travers le monde.

Un projet, créer la mine de demain !

Le Directeur du Développement durable de « Mines du Salat », Jon EVANS, est un petit fils de mineur de charbon du Pays de Galle. Il a effectué une partie de ses études à l'Ecole des Mines de Paris. Ses compétences d'ingénieur en environnement lui ont permis de travailler en France sur des projets d'exploitation minière et de dépollution des sols.

Il a pour ambition de créer la mine de demain, un projet fascinant de mine responsable, composante durable du terroir français. Il a la conviction que ce projet ne peut se réaliser qu'en France et représente un atout industriel indéniable.

Le projet de faisabilité est en cours d'évaluation, afin d'assurer la viabilité de la mine avec une attention particulière portée à la santé et la sécurité du personnel, mais aussi à la gestion environnementale.

En 30 ans, les techniques d'exploitation ont évolué et sont devenues plus sûres et respectueuses de l'environnement, faisant ainsi du gisement de Salau un exemple en matière de respect de l'environnement. « Mines du Salat » s'engage à répondre aux plus hautes exigences, en apportant à la population des bénéfices sur le long terme, avec des impacts sanitaires, écologiques et des nuisances minimes.

Les lois ont changé, il n'est plus question qu'une société

minière puisse exploiter un terrain et ne pas s'inquiéter de ce qu'elle laisse derrière elle à la fin de l'exploitation.

Une étude devrait être menée, dans une vision à long terme, pour la construction d'une usine de transformation du tungstène du gisement de Salau en produits prêts à l'emploi. Ceci devrait permettre à la France et à l'Europe de gagner leur indépendance en s'approvisionnant sur place et ainsi fournir leurs industries de pointe, notamment aéronotiques, énergétiques et technologiques.

Le projet de Couflens pourrait être un tremplin pour toute la région et sa population fortement impactées par le chômage. Les emplois créés permettraient aux jeunes de construire leur vie sans avoir à déménager pour trouver du travail.

« Mines de Salat » s'engage également dans le réseau des clubs de mécènes de la Fondation du Patrimoine pour contribuer à la sauvegarde du patrimoine de Couserans.

Il faut revoir les infrastructures routières . Le recrutement sera local avec l'assurance de formations nécessaires pour de nouveaux métiers. Les entreprises locales seront sollicitées, entre autres pour la rénovation des bâtiments.

Tous les risques doivent être pris en compte dans cette future exploitation, santé et sécurité du personnel et des riverains sont une priorité absolue. Le processus est long et doit se faire avec l'aval des autorités et le soutien des communautés locales. Des entretiens réguliers seront proposés, afin que tout se fasse dans la communication et la transparence.

A suivre…

M.U.

Les changements...

Les conditions pour bénéficier de la prime à la conversion en 2019

Le détenteur d'un vieux véhicule diesel polluant qui s'en débarrasse pour acheter un véhicule propre bénéficie d'une prime à la conversion, communément appelée « prime à la casse », qui depuis le 1er janvier 2019 peut atteindre 5 000 €. Pour bénéficier de cette aide, le nouveau et l'ancien véhicule doivent respecter un certain nombre de conditions.

Le montant de la prime à la casse dépend du véhicule acheté et de la situation fiscale du foyer.

- Achat d'un véhicule électrique neuf ou d'un hybride rechargeable neuf avec contrainte d'autonomie :

  - 2 500 €, sans condition de revenus.

- Achat d'un véhicule électrique d'occasion ou d'un véhicule hybride rechargeable d'occasion avec contrainte d'autonomie :

  - 2 500 € pour un foyer non imposable,
  - 1 000 € pour un foyer imposable.

- Achat d'un véhicule thermique (essence, diesel ou GPL) Crit'air 1 ou hybride rechargeable sans contrainte d'autonomie, neuf ou d'occasion, dont le taux de CO_2 est inférieur ou égal à 122 g/km :

  - 1 000 € pour un foyer imposable,
  - 2 000 € pour un foyer non imposable.

- Achat d'un véhicule thermique (essence, diesel ou GPL) Crit'air 2, neuf ou d'occasion, dont le taux de CO_2 est inférieur ou égal à 122 g/km :

  - 2 000 € pour un foyer non imposable.

- Achat d'un deux-roues, trois-roues motorisé ou quadricycle électrique neuf :

  - 100 € pour un foyer imposable,
  - 1 100 € pour un foyer non imposable.

Depuis le 1er janvier 2019, la prime est doublée pour les ménages dont le revenu fiscal de référence par part est inférieure à 6 300 € et pour les actifs qui ne paient pas d'impôts lorsqu'ils parcourent plus de 60 kilomètres (aller-retour) pour se rendre sur leur lieu de travail (sauf achat d'un deux-roues, trois-roues motorisé ou quadricycle électrique neuf). La prime peut ainsi atteindre 4 000 € pour l'achat d'une voiture thermique et 5 000 € pour l'acquisition d'un véhicule hybride ou électrique neuf ou d'occasion.

Critères exigés pour les véhicules mis au rebut

L'obtention de la prime à la conversion est conditionnée par la mise en destruction d'un véhicule respectant plusieurs critères. Il doit s'agir d'une voiture particulière ou une camionnette ayant fait l'objet d'une première immatriculation avant 2001 (avant 1997 pour les véhicules n'utilisant pas le gazole comme carburant principal). Pour les personnes non-imposables, le véhicule doit impérativement être un diesel et avoir été immatriculé avant 2006.

Le véhicule mis au rebut doit appartenir au bénéficiaire de la prime et être acquis depuis au moins un an. Il ne doit pas être endommagé ou être remis pour destruction dans les 6 mois suivant la date de facturation du véhicule acquis ou loué.

Depuis le 1er janvier 2019, les véhicules thermiques classés Crit'air 2 ne font plus partie des véhicules éligibles à la prime, pour les ménages imposables. Seuls les ménages non-imposables peuvent en acquérir tout en bénéficiant de l'aide.

L'aide pour changer sa vieille chaudière

Réservé jusqu'alors aux foyers modestes, le dispositif des « primes énergie » qui alloue une aide pour remplacer sa vieille chaudière par un modèle plus performant est désormais ouvert à tous. Cumulable avec l'éco-prêt à taux zéro et le crédit d'impôt pour la transition énergétique, le montant de l'aide peut atteindre 4 000 euros.

Les montants de primes attribuées varient en fonction des niveaux de ressources. Les plus modestes en situation de précarité énergétique bénéficient de sommes plus importantes. Les plus aisés ont droit à une aide plus faible.

Les revenus pris en compte correspondent à la somme des revenus fiscaux de référence mentionnés sur les avis d'imposition ou de non imposition de l'ensemble des personnes composant le ménage au titre des revenus de l'année N-2 ou N-1.

La bonification concerne les opérations engagées jusqu'au 31 décembre 2020. Pour obtenir cette aide, les particuliers doivent choisir un professionnel signataire de la Charte « Coup de pouce économies d'énergie », accepter l'offre avant la signature du devis des travaux envisagés et les faire réaliser par un professionnel disposant du label « Reconnu garant de l'environnement » (RGE). Attention, la facture doit expressément mentionner la dépose de la chaudière existante. Le client doit ensuite retourner les documents (factures, attestations sur l'honneur, etc.) au partenaire dans les délais prévus.

De nouvelles conditions pour bénéficier du chèque énergie en 2019

Le plafond de revenu fiscal de référence à ne pas dépasser pour obtenir le chèque énergie passe en 2019 à 10 700 €, contre 7 700 € auparavant.

Jusqu'à 277 € en chèque énergie

Également revalorisé, le montant maximal du chèque énergie est désormais fixé à 277 €, soit 50 € de plus qu'en 2018. Pour la nouvelle catégorie de ménages disposant de revenus oscillant entre 7 700 et 10 700 €, le chèque oscille entre 48 et 76 €.

Vous n'avez aucune démarche à faire. L'administration fiscale se charge de constituer un fichier établissant la liste des personnes remplissant les conditions d'attribution. Ce fichier est ensuite transmis à l'Agence de services et de paiement (ASP) afin qu'elle adresse le chèque énergie aux personnes concernées.

Le chèque est nominatif et vous est envoyé sur format papier ou dématérialisé (envoi électronique).

Aides de l'Anah, les plafonds de ressources 2019

Les plafonds de ressources permettant de bénéficier des aides de l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat en 2019 sont relevés de 1,94 %, par rapport à l'an dernier. Locataires et propriétaires, occupants ou non, peuvent percevoir ces aides financières.

Cette année, pour justifier de ses revenus, le demandeur de subvention doit présenter une copie de son avis d'impot 2018 ou, un avis de situation déclarative à l'impôt sur le revenu 2018 (portant sur les revenus perçus en 2017) ou ceux de 2019, s'il atteste d'une baisse de revenus.

Nouveau durcissement du malus automobile en 2019

Mauvaise nouvelle pour les automobilistes qui envisagent d'acheter une grosse cylindrée en 2019 : le seuil d'application du malus écologique est abaissé à 117 grammes de CO2/km, soit 3 grammes de moins qu'auparavant. Avec ce durcissement, le gouvernement entend « décourager l'achat de modèles polluants et (..) stimuler l'innovation technologique des constructeurs ».

Désormais, la taxe à payer s'échelonne de 35 € pour les véhicules émettant plus de 117g CO2/km à 10 500 € lorsque le véhicule acheté émet plus de 191g CO2/km.

Hausse de 1,8 % sur les tarifs des péages

Les tarifs des péages augmentent de +1,8 % en moyenne le 1er février 2019. Pour faire passer cette hausse auprès de l'opinion publique, les principales sociétés concessionnaires d'autoroutes (APRR, AREA, ASF, COFIROUTE, ESCOTA, SANEF, SAPN) ont pris des mesures pour proposer des réductions de 30 % aux automobilistes faisant au moins 10 allers-retours par mois, à partir du 1er février.

Augmentation du prix de certains produits alimentaires

Parmi les mesures-phares de la loi dite Égalim (loi pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et une alimentation saine et durable), figure la majoration de 10 % du seuil de revente à perte et l'encadrement des promotions (contre 7 % auparavant).

Avec la nouvelle donne, dès le 1er février, le prix de plusieurs produits d'appel et agricoles comme le Coca-Cola ou le Nutella vont automatiquement augmenter. Auparavant, lorsqu'une enseigne achetait au producteur un produit 1 euro, elle devait le revendre au minimum 1 € en rayon. Avec l'entrée en vigueur de la loi, ce même produit ne pourra être revendu à moins de 1,10 €. L'objectif de la mesure est d'assurer « la juste rémunération des agriculteurs ».

Une hausse de 6 % des prix de l'électricité est envisagée

Si le gouvernement s'est engagé à ce que les tarifs de l'électricité « n'augmentent pas pendant l'hiver », rien n'a été prévu pour la suite. Or, la Commission de régulation de l'énergie (CRE) vient suggèrer d'augmenter les prix de 5,9 %.

Une hausse applicable dès juin 2019

Comme le rappelle le régulateur, cette augmentation « *a vocation à s'appliquer aussitôt que possible et en tout état de cause le premier jour d'un mois calendaire soit le 1er mars au plus tôt* ». Cependant, le gouvernement, qui dispose d'un délai de trois mois pour s'opposer à la proposition de la CRE, a d'ores et déjà indiqué qu'il « *fera usage des délais prévus par la loi pour ne pas appliquer ces hausses tarifaires tant que la période de chauffe hivernale ne sera pas terminée* ».

En pratique, cela signifie que l'augmentation pourrait intervenir dès le 1er juin 2019, une fois le délai d'opposition du gouvernement passé. D'autant que le tarif réglementé d'électricité étant fixé selon une formule de calcul qui tient compte de l'évolution du prix du marché de gros - en progression constante depuis janvier 2018, le gouvernement dispose d'une marge de manœuvre sur les prix qui reste limitée.

de 0,73 % sur le prix du gaz

Les tarifs réglementés de vente du gaz hors taxes d'Engie (ex GDF Suez) reculent en moyenne de 0,73 % en février 2019 restent stables en mars.

Face au mouvement des gilets jaunes, le gouvernement a pris les mesures nécessaires pour ne pas augmenter le prix du gaz entre janvier et juin 2019.

Sources : Le Particulier.fr

IA : l'intelligence artificielle

Une nouvelle ère pour l'humanité

Ce qui était du domaine de la science fiction il y a encore peu de temps, devient réel et fera bientôt partie intégrante de notre quotidien.

C'est dès les années 1950 que le mathématicien Alan Turing a évoqué la possibilité de créer des machines capables d'imiter l'intelligence humaine.

Un rêve devenu réalité !

La Définition de l'IA est « l'ensemble des théories et des techniques mises en œuvre en vue de réaliser des machines capables de simuler l'intelligence ». Mais cela va bien plus loin, elle va faire basculer l'humanité dans une nouvelle révolution industrielle qui entraînera des suppressions d'emplois d'un côté et des créations d'emplois et de valeur dans de nouveaux domaines.

Nous devons nous adapter à la transformation de notre société et cela va très vite. Prenons l'exemple des objets connectés, nous leur parlons, ils nous répondent ; par exemple, dans le cas des enceintes connectées. L'intelligence artificielle s'est insidieusement introduite dans nos vies et y prendra de plus en plus de place.

Difficile d'imaginer une « machine » capable de raisonner, de réfléchir, de s'adapter et de communiquer ; tout simplement d'apprendre, de synthétiser toutes les informations reçues, comme le fait un cerveau humain. Cette intelligence artificielle deviendra-t-elle notre meilleure amie ou notre meilleure ennemie. Ne sera-t-elle pas à terme la quintessence de l'intelligence au-delà des capacités humaines ?

Le potentiel de l'IA est infini ! En médecine, une aide précieuse au diagnostic, l'évaluation des risques dans le domaine des prêts bancaires, des assurances mais aussi sur le terrain militaire…

On n'a jamais réussi à rendre intelligent un être humain qui ne l'était pas, car tout homme a ses limites, physiques, intellectuelles et génétiques, c'est ce qui en fait un humain de chair et de sang. La machine, elle, sera peut-être capable d'évoluer sans limites et de dépasser son maître.

Espérons que nos têtes pensantes, nos physiciens et mathématiciens sauront fixer des limites, afin que nous restions maîtres à bord.

Martine ULTSCH

Brève...

Prix de l'énergie : une hausse qui pose problème au gouvernement

Comme attendu, la Commission de régulation de l'énergie (CRE) propose une majoration de 6 % des tarifs régulés (TRV) de l'électricité. Le ministère de la Transition écologique a immédiatement réagi, en précisant que « *le gouvernement* (…) *n'appliquera pas ces hausses tarifaires* ». En matière de taxe carbone aussi, les Français échappent aux augmentations. Mais le principe de cette dernière demeure une priorité, a rappelé François de Rugy, ministre de la Transition écologique. Pour les TRV, le gouvernement n'a que la solution fiscale s'il veut préserver le porte-monnaie des consommateurs, car la CRE suit la loi en annonçant cette hausse qui reflète celle du prix de l'électricité sur les marchés. Mais Jean Gaubert, le médiateur national de l'énergie, estime que cette hausse n'est pas supportable pour les ménages les plus fragiles. Selon lui, la meilleure solution serait de modérer la taxe carbone. Selon les observateurs, trois voies existent pour compenser la hausse.

La première : baisser certaines des taxes, qui représentent au total 37 % de la facture électrique payée par les ménages.

Deuxième option : gagner du temps, comme le lui permet le délai légal pour donner suite aux recommandations de la CRE. Problème : il faudra ensuite prévoir un mécanisme de rattrapage sur le manque à gagner.

Une troisième voie pourrait trouver un équilibre entre ces deux options.

Le gouvernement prévoit aussi de réformer la régulation du marché de l'électricité pour mieux protéger les consommateurs et les faire bénéficier de la stabilité des coûts du parc de production français, en augmentant par exemple les volumes de l'Arenh, ce dispositif qui oblige EDF à vendre à prix fixe l'électricité d'origine nucléaire. L'électricien a déjà fait part de son opposition à cette mesure.

Source : Le Parisien

Réforme des Retraites !

Les discussions sur la réforme des retraites sont ouvertes depuis avril 2018. Elles se poursuivent avec les partenaires sociaux, dont la CFTC, notamment lors des rencontres du 10 octobre et du 27 novembre 2018 avec Jean-Paul DELEVOYE, haut-commissaire à la réforme des retraites.

Lors de ces bilans d'étapes, la CFTC a su mettre en avant ses revendications dans l'intérêt des futurs retraités. Elle partage l'avis, qu'il ne faut pas attendre la survenue d'une crise pour agir.

Les pensions de réversion sont l'une des « Lignes Bleues » de la CFTC, qui a demandé le maintien des droits acquis. Mais elle a également été la seule à demander la mise en place d'un dispositif de compensation pour les aidants familiaux, qui ont été contraints d'arrêter de travailler pour s'occuper d'un parent ou d'un enfant malade.

Pour la CFTC, il ne faut pas toucher à la répartition, qui repose sur la solidarité intergénérationnelle et la solidarité entre les cotisants.

Elle souhaite le maintien des bornes d'âge : l'âge légal de départ à 62 ans, l'âge du taux plein automatique à 67 ans, les âges de départ avant 62 ans dans certains cas particuliers.

La réforme actuelle envisage un âge pivot, instaurant de la souplesse dans le choix de la date de départ, mais ayant pour conséquence une décote en cas de départ avant l'âge pivot et une surcote après l'âge pivot, équivalent de l'âge du taux plein.

Pour la CFTC, cette solution est privilégiée par rapport à l'introduction d'un coefficient d'ajustement automatique de la pension en fonction de l'espérance de vie. Il est également important que la notion d'âge légal de départ en retraite soit maintenue.

La CFTC met en avant sa légitimité en tant que cogestionnaire avisé de l'Agirc-Arrco, afin de pouvoir participer à la gouvernance de ce futur système de retraite.

Source : La Vie à Défendre n°207

Le « patron des patrons », Geoffroy Roux de Bézieux, Président du Medef, s'est exprimé sur la réforme des retraites dans une interview sur Europe 1 fin octobre 2018.

Il est favorable à l'instauration de deux âges légaux de départ à la retraite, l'un à 62 ans avec une retraite à maximum 90%, l'autre à 63 ans avec une retraite à taux plein.

Le Medef veut un système indiscutable pour les quarante prochaines années. Il faudra mettre en place un système de pilotage pour que le déséquilibre entre les uns et les autres puisse se corriger. Ça peut être l'âge pivot ou un autre système. Mais ce que le Medef ne veut pas, et il insiste sur ce point, c'est que le gouvernement fasse cette réforme et que les prochains soient obligés de recommencer.

Selon Geoffroy Roux de Bézieux, l'instauration d'un système d'âge pivot permettrait de mieux prendre en compte l'espérance de vie. « On veut un système de pilotage, indiscutable, lié à l'espérance de vie. Ne pas prendre en compte cette espérance de vie, cela peut être très dangereux », martèle-t-il.

Pour le président du Medef, il s'agit de redonner confiance aux Français en leur système de retraite. «*70% des moins de 25 ans disent qu'ils n'auront pas de retraite. Il faut donner confiance dans ce régime. Cette réforme doit être, peut-être pas la «der des ders», mais au moins la mère des réformes* », conclut Geoffroy Roux de Bézieux.

Source : Europe1.fr

Pour sa part, MEDIAPART considère que le pire est à venir avec une réforme qui laisse la part belle au capitalisme en détruisant à jamais un acquis social et qui plongera la société française dans un avenir très sombre.

Ce sera le règne du profit avant tout !

Parvenir à l'égalité des genres dans le monde du travail

impose de procéder à des changements radicaux

Malgré les nombreuses stratégies mises en place par les syndicats et d'autres organisations au fil des ans, la lenteur du rythme des changements vers l'égalité des genres dans le monde du travail montre que les progrès ne se produiront pas sans procéder à des modifications. Les syndicats, les gouvernements et les employeurs doivent être prêts à appliquer un programme d'action radical pour obtenir des résultats.

Le rapport historique de l'OIT «Travailler pour bâtir un avenir meilleur», publié récemment, recommande la mise en œuvre d'un programme de transformation pour l'égalité des genres dans l'avenir du travail.

Le mouvement syndical doit prendre l'initiative dans ce programme, non seulement dans ses propres structures mais également dans les secteurs qu'il représente. Néanmoins, nous n'atteindrons pas l'objectif d'égalité des genres sans commencer par stopper l'épidémie de violences exercées à l'encontre des femmes dans le monde du travail.

En vue de la journée internationale de la femme du 8 mars, IndustriALL incite ses affiliés à agir en faveur de l'adoption d'une convention assortie d'une recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en accordant une attention particulière à la violence fondée sur le genre.

Il paraît incroyable qu'aucune norme internationale ne s'attaque à la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail, alors que 35 % de l'ensemble des femmes âgées de plus de 15 ans souffrent de sévices sexuels ou de violences physiques à leur domicile, au sein de leurs communautés ou sur leurs lieux de travail.

Afin d'éliminer la violence contre les femmes et de parvenir à l'égalité des genres, le nouveau monde du travail doit renoncer aux structures patriarcales dominant le modèle actuel et nuisant aux conditions de travail, aux salaires et aux perspectives des travailleuses.

« *Les femmes continuent de devoir s'adapter à un monde du travail façonné par les hommes pour les hommes* », a déclaré la Commission mondiale sur l'avenir du travail de l'OIT, ayant produit le nouveau rapport de l'OIT.

La Commission recommande que la parole des femmes, ainsi que leurs représentation et responsabilités soient renforcées. Elle encourage les gouvernements, les employeurs et les organisations de travailleurs à poursuivre et à soutenir activement une plus forte représentation des femmes.

En novembre dernier, le Comité exécutif d'IndustriALL a adopté des recommandations visant à augmenter la participation des femmes dans les secteurs dont il s'occupe. Leur participation ne se résume pas à leur présence dans les réunions, mais implique qu'elles ont une véritable voix et prennent part au processus décisionnel.

Il est d'autant plus important pour les syndicats de relever le défi de la participation des femmes devant les changements profonds causés par la numérisation que connaît le secteur industriel. La numérisation n'est pas un processus neutre du point de vue du genre. D'un côté, l'importance accrue qu'auront les compétences et l'innovation par rapport à la force physique dans les industries devrait permettre plus facilement de parvenir à l'égalité des sexes. De l'autre, l'apparition de ces nouvelles technologies risque d'aggraver les inégalités femmes-hommes au sein du marché du travail.

Les femmes ont toujours du mal à accéder à l'éducation et à la formation. Les étudiantes sont minoritaires dans les études STEM (Science, technologie, ingénierie et mathématiques). Alors que les progrès technologiques vont créer de nouveaux emplois au sein d'Industrie 4.0, seuls ceux qui seront préparés seront en mesure d'y accéder.

Actuellement, les femmes occupent de nombreux emplois sous-payés dans l'industrie manufacturière où les postes devraient, à long terme, être remplacés par les nouvelles technologies. Dans certaines industries dominées par les hommes et où le travail manuel cède la place à des emplois non manuels, le nombre des travailleuses devrait augmenter. Il n'en reste pas moins que des mesures doivent être prises pour veiller à ce que ce travail soit correctement valorisé et ne perpétue pas les schémas existants de sous-éva-

luation des postes majoritairement occupés par les femmes. La substitution des emplois syndiqués par des emplois non syndiqués ne fera qu'augmenter l'écart salarial potentiel.

En outre, l'intelligence artificielle et les algorithmes en cours de développement dans le cadre des processus de recrutement sont généralement fondés sur des données anciennes basées sur des stéréotypes sexistes, ce qui ne fera qu'aggraver les inégalités existantes. Par exemple, les algorithmes utilisés par le service de taxi, Uber, avantagent les hommes qui travaillent de plus longues heures et plus tard le soir, ce qui pose généralement des problèmes aux femmes qui ont souvent des obligations de prendre soin de leurs familles et répugnent à travailler dans les équipes de nuit où les risques sont accrus.

Nous devons nous assurer que l'avenir du travail des femmes est basé sur l'égalité et la non-violence. Un deuxième débat sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail aura lieu en juin 2019, au cours de la Conférence internationale du travail. Les employeurs s'opposent toujours à l'adoption d'une convention contraignante et à l'inclusion d'une grande partie du contenu important demandé par les syndicats.

Une nouvelle convention est une occasion historique de combler une lacune dans la protection de millions de travailleurs et plus particulièrement de travailleuses. Néanmoins, pour y parvenir, les syndicats doivent se mobiliser.

Source : Industriall Global Union

Philippines :

la loi sur l'augmentation de la durée des congés de maternité adoptée !

Après plus de six ans d'intenses campagnes et de pressions exercées par les syndicats affiliés à IndustriALL, les travailleuses philippines bénéficieront désormais d'une prolongation de la durée du congé de maternité payé grâce à la nouvelle loi entrée en vigueur.

Les travailleuses et les syndicats font la fête après que le Président des Philippines ait donné l'impulsion finale, le 21 février, au projet de loi du Sénat prolongeant la durée du congé de maternité dans le pays.

La nouvelle loi accroît la durée de l'actuel congé de maternité payé de 60 jours pour un accouchement normal et de 78 jours pour une césarienne à 105 jours pour les travailleuses dans les secteurs public et privé, y compris pour les femmes travaillant dans l'économie parallèle, quel que soit l'état civil ou la légitimité de l'enfant. La loi autorise jusqu'à sept jours de congé parental au père de l'enfant.

Cette loi a été adoptée grâce aux efforts des dirigeantes et dirigeants d'IndustriALL aux Philippines, ainsi que des syndicats alliés, de législateurs, des défenseurs des droits de la femme et d'autres partisans, a indiqué Eva Arcos, vice-présidente au niveau national des Syndicats associés (ALU) et coprésidente du Comité des femmes d'IndustriALL.

En plus d'être très bonne pour la santé des mères et des nouveau-nés, cette loi protégera les emplois et garantira les revenus des travailleuses durant leur congé maternité.

La loi porte sur la différence de salaire entre le salaire mensuel courant ou moyen et le paiement intégral de l'allocation de maternité. Des exceptions, comme les microentreprises et les établissements de vente au détail et de service employant moins de dix travailleurs, sont subordonnées à la présentation annuelle des motifs qui justifient une exemption.

Le non-respect de la loi est passible d'une amende allant de 20 000,00 à 200 000,00 P (soit de 385 US$ à 3 850 US$) ainsi que de six à douze ans de prison.

La Présidente du Comité des femmes d'IndustriALL pour les Philippines (IPWC), Susanne Dejon, a déclaré : «La nouvelle loi protège les travailleuses et leur santé. Il s'agit d'une grande victoire pour tous les travailleurs aux Philippines.»

Asuncion Binos de Pinagisang Tinig, à Lakas ng Anakpawis (PIGLAS), et ancienne présidente d'IPWC, a noté : «*La loi sur la prolongation de la durée du congé de maternité prouve que les choses peuvent s'améliorer. Il a fallu le travail acharné des affiliées et leur unité pour parvenir à cet excellent résultat, et nous espérons que ce succès encouragera plus de victoires pour les femmes dans le futur.*»

Source : Industriall Global Union

Les syndicats solidaires des victimes

de la catastrophe du barrage minier de Brumadinho

Au Brésil, les syndicats ont mené un «acte de résistance pour les victimes du crime de Vale à Brumadinho». Un mois après la rupture meurtrière du barrage minier, ils ont exigé de connaître les causes de la catastrophe pour en éviter la répétition.

Le 25 février marquait le premier mois écoulé depuis la rupture tragique d'un barrage de la compagnie minière Vale située à Corrego do Feijão, dans la municipalité de Brumadinho (sud-est du Brésil). Le tribut des victimes décédées est depuis monté à 179 et 131 personnes sont toujours portées disparues. Le gouvernement de Minas Gerais a interdit la consommation d'eau non-traitée pour les humains, les animaux et les activités agricoles, car les déchets miniers du barrage rompu ont atteint le fleuve Paraopeba.

Les syndicats ont affiché un geste de solidarité avec les victimes concernées par la plus grande catastrophe environnementale, professionnelle et humaine du pays et revendiqué des conditions de travail, de santé et de sécurité dignes.

La Présidente du syndicat CNQ/CUT, Lucineide Varjão, qui est membre du Comité exécutif d'IndustriALL Global Union et coprésidente de sa section des mines, a participé à l'action avec des représentants de 11 syndicats affiliés à la FITEM (CNQ-CUT) et de mouvements sociaux ainsi que des chercheurs actifs dans le secteur.

«*En plus d'apporter notre solidarité aux victimes, nous cherchons à comprendre les raisons de la rupture du barrage de Corrego do Feijão, les actes posés par Vale S.A et le fonctionnement des mouvements sociaux.*»

«*Il existe de nombreux autres barrages miniers dans le pays et nous pensons que participer à ces actions est fondamental pour la force et l'unité des syndicats de mineurs du Brésil et du monde entier,*» a déclaré Varjão.

Cet événement a aussi servi à alerter la société sur l'état précaire de barrages miniers appartenant à d'autres compagnies minières de par le pays, où les travailleurs sont extrêmement peu protégés, de sorte à prévenir la répétition de pareille tragédie. Au Brésil, il existe 88 barrages miniers constitués de la même manière qu'à Brumadinho.

Les experts s'accordent à dire que la catastrophe n'était pas une surprise. En dépit du fait que tous les ingrédients d'une possible catastrophe étaient réunis, Vale en a ignoré pendant des années les signes avant-coureurs. Vale va devoir payer des indemnisations à tous les habitants de Brumadinho, à la suite d'une décision prise par la Cour de Justice de Minas Gerais, le 20 février.

Valter Sanches, Secrétaire général d'IndustriALL, a déclaré :

«*Ceci est un crime, pas un accident. Nous portons le deuil des morts et apportons toute notre sympathie aux victimes de cette terrible tragédie. Il est temps pour Vale de se mettre à l'écoute et de prendre des mesures concrètes pour améliorer la sécurité de ses activités industrielles.*»

Source : Industriall Global Union

Ce qu'il faut savoir sur les congés payés

Chaque année, vous devez poser vos congés avant une date butoir afin que votre employeur puisse anticiper les départs et assurer la poursuite de l'activité durant cette période. Vous vous demandez comment acquérir vos congés et comment faire si vous n'avez pas accumulé suffisamment de jours ? A quelle date allez-vous pouvoir partir ? Et votre employeur peut-il modifier vos dates de congé après les avoir acceptées ?

Comment acquérir des jours de congés payés ?

Selon la loi, tout « salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur » quel que soient son type de contrat (CDD, CDI, intérim) et son ancienneté.

De plus, que vous soyez à temps plein ou à temps partiel, vous avez droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé, soit 30 jours ouvrables par an (5 semaines).

Pour rappel : *un jour ouvrable est un jour habituellement travaillé, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (en général le dimanche) et des jours fériés non travaillés.*

Qui détermine les dates de prise des congés payés ?

Les congés peuvent être pris dans le respect des périodes de prise de congés et de l'ordre des départs.

➔ La période de prise de congés payés est fixée par accord d'entreprise, d'établissement ou par convention ou accord de branche.

A défaut, l'employeur fixe la période de prise des congés, après avis du Comité social et économique (CSE).

➔ L'ordre des départs est fixé de la même façon. Et l'employeur doit tenir compte (sauf critères fixés par accord ou convention) :

- de la situation de famille (notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, de l'époux(se) ou du partenaire de Pacs, la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie) ;
- de l'ancienneté ;
- de l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

En pratique, vous pouvez toujours proposer à votre employeur les dates de congés que vous souhaitez prendre. Celui-ci, grâce à son pouvoir disciplinaire, peut les accepter ou les refuser en tenant compte des contraintes d'activité de l'entreprise.

Attention ! *Si vous vous absentez sans l'accord de votre employeur, vous encourez des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.*

Suis-je obligé de prendre un congé principal l'été ?

Il existe une période de prise des congés payés pendant laquelle le congé principal doit être pris en une seule fois. Cette période est fixée par convention ou accord collectif. Mais elle doit obligatoirement comprendre la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La durée du congé principal pris entre le 1er mai et le 31 octobre doit être de 12 jours au minimum et ne peut excéder, par principe, 24 jours ouvrables, soit quatre semaines de congés payés.

Puis-je prendre des congés payés par anticipation ?

Les jours de repos étant accordés en contrepartie d'un travail effectué, vous ne pouvez pas, par principe, demander à prendre des vacances de manière anticipée. Vous ne pouvez donc pas, de droit, prendre des jours de congés que vous n'avez pas encore acquis.

En revanche, vous pouvez demander à partir en congés dès l'ouverture de vos droits, par anticipation si vous n'avez pas acquis suffisamment de jours. Il conviendra impérativement d'obtenir l'accord de votre employeur.

De la même manière, votre employeur ne pourra pas vous imposer de prendre vos congés de façon anticipée. Votre accord est toujours nécessaire.

Mes dates de congés payés peuvent-elles être modifiées après acceptation par mon employeur ?

Il est possible, sous conditions, pour un employeur de modifier vos dates de congés après qu'il les ait acceptées.

En effet, il peut le faire dans le respect de l'accord d'entreprise, ou à défaut, de la convention collective.

En l'absence d'accord, l'ordre et les dates de départ fixés ne peuvent pas être modifiés moins d'un mois avant la date prévue du départ en congés. La date à prendre en compte est celle à laquelle le salarié est informé du report de ses congés payés.

A noter : *il existe une exception en cas de circonstances exceptionnelles. Ainsi, en cas de difficultés économiques ou de raisons impératives particulièrement contraignantes, l'ordre et les dates des départs peuvent être modifiés moins d'un moins avant la date fixée.*

Source : juritravail

Point sur le prix de l'électricité en France

Les Français consacrent une part importante de leur budget électricité au chauffage, à l'éclairage à la consommation des appareils ménagers.

Faisons un point de la répartition de votre argent sur la facture d'électricité !

Pour la fourniture

36 % de votre facture couvrent les coûts de production, d'approvisionnement et de commercialisation de l'électricité.

Pour l'acheminement

27 % couvrent les dépenses engagées pour l'exploitation, le développement et l'entretien des réseaux de transport et de distribution de l'électricité.

Pour les taxes

37 % concernent :

- La contribution tarifaire d'acheminement (CTA) qui finance les droits spécifiques de l'assurance vieillesse du personnel relevant du régime des industries électriques et gazières.
- La contribution aux charges de service public de l'électricité (CSPE) qui finance les politiques de soutien aux énergies renouvelables.
- Les taxes sur la consommation finale d'électricité (TCFE) qui sont définies par chaque commune et chaque département.
- La TVA.

Vous avez deux possibilités de vous fournir en électricité !

Première possibilité

Les offres aux tarifs libres souscrites auprès d'un fournisseur de son choix, qui détermine ses prix :

- En les indexant sur les tarifs réglementés
- En les fixant sur une période déterminée
- En les fixant librement.

Deuxième possibilité

Les offres aux tarifs réglementés souscrites auprès de l'opérateur historique avec des prix de vente déterminés par les pouvoirs publics.

Estimation du coût de votre électroménager !

Sur 7 ans

Un aspirateur traineau

En classe énergétique F => 85 €

En classe énergétique A => 40 €

Sur 10 ans

Un téléviseur 100 cm

En classe énergétique B => 290 €

En classe énergétique A++ => 110 €

Sur 11 ans

Un réfrigérateur

En classe énergétique A => 540 €

En classe énergétique A+++ => 275 €

Le tri sélectif, VRAI ou FAUX ?

Sommes-nous des citoyens écoresponsables ou comment devenir des pros du tri ?

Je jette mon miroir cassé dans le bac de tri du verre…

FAUX

Les objets en verre ne sont pas de la même composition que les emballages en verre, les bouteilles, pots et bocaux. Il faut les jeter, tout comme la vaisselle cassée, les plats en verre ou un miroir dans le sac prévu pour les déchets résiduels non recyclables.

Je ne lave pas les emballages avant de les jeter…

VRAI

Il faut juste bien les vider, car les emballages salis ne gênent pas le processus de recyclage.

J'enlève le scotch et les agrafes sur le papier…

FAUX

Le recyclage est performant et permet d'extraire les corps étrangers. C'est le cas du scotch, des agrafes, des spirales métalliques, fenêtres en plastique ou les bouchons des bouteilles en plastique.

Je dépose les emballages en vrac dans les bacs…

VRAI

Ils doivent être déposés en vrac pour ne pas gêner le tri automatique qui sépare les matériaux en centre de tri.

Les dosettes de café en aluminium sont recyclables…

VRAI

Elles doivent être jetées dans le bac du recyclable.

Je ne jette pas les barquettes en polystyrène dans le bac à papier…

VRAI et **FAUX**

Les règles de tri des barquettes en polystyrène varient selon les communes en France. Certaines autorisent qu'elles soient jetées dans le bac de recyclage avec le papier et le carton.

Je peux jeter un magazine avec son emballage plastique…

FAUX

Il faut enlever le plastique de suremballage.

Si trop de matériaux non recyclables se trouvent dans le bac du recyclable, le tri se fera tout de même…

FAUX

Il faut bien trier ses déchets à la base, car un mélange de recyclable et non recyclable ne permet pas le tri et le tout sera incinéré.

Le Ministère de la Transition écologique et solidaire, au travers de la Feuille de route économie circulaire (FREC), veut parvenir d'ici 2030 à établir des modes de consommation et de production durables. Il faut opérer une transition pour passer d'un modèle économique linéaire du « fabriquer, consommer, jeter » à un modèle circulaire intégrant le cycle de vie des produits, de leur conception à la gestion des déchets, en limitant les gaspillages. Les citoyens et consommateurs que nous sommes doivent intégrer le schéma d'une consommation plus durable.

Le coût des travaux est supérieur au montant du devis

Vous avez fait repeindre votre appartement par un artisan, mais la facture ne correspond absolument pas au devis. Vous pouvez refuser de payer plus que ce qui était convenu.

La règle de droit

Lorsque vous faites intervenir un artisan chez vous pour y effectuer des travaux de dépannage, de réparation ou d'entretien, quels qu'ils soient (peinture, menuiserie, plomberie, installation électrique, sanitaire, etc.), celui-ci doit obligatoirement vous remettre un devis lorsque le montant des travaux dépasse 150 € toutes taxes comprises (TTC) (arrêté du 2.3.90, JO du 10, modifié par l'arrêté du 3.9.01, JO du 11). Mais, quel que soit le montant des travaux, vous avez tout intérêt à demander à l'entrepreneur un devis détaillé précisant le prix des pièces et des matériaux, la quantité et la qualité des matériaux, le prix de la main-d'œuvre, éventuellement les frais de déplacement, la somme globale à payer hors taxes et TTC (avec indication du taux de TVA) et sa durée de validité.

En effet, qu'il soit obligatoire ou facultatif, un devis, contrairement à une simple estimation sur la nature et le coût des travaux, engage l'artisan. Ce dernier ne pourra pas vous facturer davantage que ce qui est prévu sur le devis. En particulier, si, en cours de chantier, il s'aperçoit que des travaux supplémentaires sont nécessaires, il doit obtenir votre accord écrit avant de les effectuer.

De même, il ne peut, en principe, vous réclamer un supplément de prix, en cas de hausse imprévue du coût de la main-d'œuvre ou des matériaux, sauf si cette éventualité était prévue dans le devis.

Vos démarches

Si l'artisan vous présente une facture d'un prix supérieur à celui qui était prévu sur le devis, adressez-lui un courrier lui rappelant le prix convenu et par lequel vous l'informez que vous refusez de payer plus que ce qui était prévu au devis. Il peut être utile de joindre à ce courrier une photocopie du devis (mais surtout pas l'original). Même si la loi ne fixe pas de délai, vous avez intérêt à réagir rapidement.

Source : Le Particulier

A ……, le …/…/

Recommandé AR

Madame, Monsieur,

Je viens de recevoir une facture datée du …/…/… pour les travaux de peinture que vous avez effectués dans mon appartement. J'ai la surprise de découvrir que vous me réclamez la somme de … €. Je vous informe que je ne paierai pas cette somme. En effet, ce montant ne correspond absolument pas à ce qui avait été prévu dans le devis établi le …/…/… : celui-ci fixait le prix global de ces travaux (main-d'œuvre et fournitures) à … € TTC.

Je vous rappelle qu'en application de l'article 1134 du code civil, vous avez l'obligation de respecter le devis que vous m'avez proposé et que j'ai signé. Je vous demande en conséquence de rectifier votre facture en vous conformant à ce qui était prévu.

Veuillez agréer…

Signature

Si le litige persiste…

Vous pouvez prendre contact avec une association de consommateurs *pour lui demander d'intervenir auprès de l'artisan. Il peut être également utile de soumettre votre litige à la Chambre des métiers. Si ces démarches n'aboutissent pas, il vous faudra saisir le tribunal compétent.*

Assemblée générale du Secteur Chimie

Le Secteur Chimie a tenu son Assemblée générale du 6 au 7 février 2019 à Paris.

Cette Assemblée générale a débuté par une minute de silence en l'honneur de notre défunt Président Pierre RUBECK, qui avait pris une grande place dans le fonctionnement de notre Fédération CFTC-CMTE et du Secteur Chimie. Il avait érigé une feuille de route pour les 4 années qui viennent de s'écouler, que les équipes en place se sont attachées à suivre.

L'Assemblée générale du secteur Chimie a été un moment très attendu. Elle est l'occasion pour faire le point ainsi que le bilan de l'activité de ces 4 dernières années.

La séance a débuté le 6 février 2019 à 14h30 avec l'accueil des participants par le Président.

Les Syndicats ont répondu « présent » à l'invitation, ce qui a fait plaisir au Bureau sortant, car cela démontre qu'il y a un véritable engouement dans le Secteur Chimie.

La Présidence de cette Assemblée générale a été assurée par notre illustre, Jean-Michel GIACCONE, qui a su parfaitement l'animer, comme à son habitude.

Un grand merci à lui !

Les débats se sont succédés sur ces deux jours et furent très enrichissants.

Sur la dernière journée, un nouveau conseil a été élu et le Bureau a été renouvelé pour les quatre prochaines années.

Bureau :

Président : Éric SEKKAI
Secrétaire Général : Jean-Claude NEU
Trésorier : Joseph MUNICH
Vice-Président : Christian BILLEBAULT
Secrétaire Adjoint : François BAUT
Trésorier Adjoint : Olivier HENRICH
Assesseur : Robert RIBEIRO

Membres du Conseil :

Fabienne ALBERT
Yannick CHARDONNIER
Jonathan EHRESMANN
Carine GENIAUT
Francis OROSCO
Jonathan PETIT
Jacques SIEBERT
Pascal FREMONT
Christian BILLEBAULT

La motion d'orientation 2019-2023 est exposée par le nouveau Bureau et validée à l'unanimité par les syndicats présents.

Motion d'orientation 2019-2023

- Garder la représentativité dans nos branches
- Retrouver la représentativité dans les branches perdues
- Ouverture de sections syndicales pour les syndicats nationaux
- Aider au développement d'adhérents dans les syndicats d'entreprises
- Renouveler nos équipes de représentants aux réunions de branches
- Rajeunissement de nos équipes
- Féminisation de nos équipes

Le travail devra passer par :

- 1 adhérent = 1 voix aux élections
- 1 sympathisant = 1 voix aux élections
- Être à jour sur tous les sujets d'actualité
- Rattachement de tous nos syndicats à notre Fédération CMTE.
- Le Président pourra inviter des intervenants aux bureaux et conseils

Cette motion d'orientation a clôturé l'Assemblée générale.

Le prochain rendez-vous est déjà donné à tous pour 2023.

Eric SEKKAI

La CFTC-CMTE rencontre le Syndicat IG METALL à Francfort

Une délégation de la Fédération CFTC-CMTE, composée du Président Fédéral, Francis OROSCO, et du Trésorier, Eric GROH, a rencontré des représentants du Syndicat allemand IG METALL, dont Klaus BUCHHOLZ. Cette rencontre a eu lieu à Francfort.

Le but de cette réunion avait pour objectif de faire le point sur la mise en place du Comité européen d'ELIS. Des représentants d'ex Berendsen, racheté par ÉLIS, ont également participé à cette entrevue.

La stratégie de l'entreprise ÉLIS, son développement et la législation du travail dans les deux pays ont été abordés. Ont également été abordées, dans un domaine plus large, les difficultés rencontrées par les uns et les autres dans des secteurs d'activité semblables aux deux pays tels que la chimie, l'énergie, les mines et l'environnement.

Cet échange collaboratif entre les deux Syndicats n'est qu'un début, puisqu'il est prévu de se retrouver fin mars à Paris pour donner suite aux discussions.

Eric GROH

Le Centre-Midi rend hommage à ses mineurs

Le Syndicat des Mineurs CFTC de Provence était présent à l'hommage rendu, ce 25 février 2019, devant le Mémorial des Mineurs à Biver, à toutes les victimes de la mine, dont celles du 25 février 1969.

Ce funeste 25 février 1969 a coûté la vie à 6 mineurs, à la suite d'un « coup de toit » au puits Gérard à Mimet. Ils étaient âgés de 33 à 43 ans. Le Bassin de Provence était un des plus modernes de France, mais il n'y a pas de risque 0 comme l'a montré cet accident, le plus dramatique qu'avait connu le Bassin depuis la dernière guerre.

Une belle journée ensoleillée a accompagné cette commémoration très importante pour la corporation minière, venue en nombre, rendre hommage aux mineurs disparus.

Cette cérémonie fut la première d'une série de manifestations organisées à Gardanne sur le thème de la mine jusqu'au 10 mars 2019, afin de perpétuer le souvenir et l'histoire au travers des générations.

Mineurs CFTC de Gardanne

Hommage aux victimes de la mine

L'Association « À nos Gueules Noires » et l'Association des Retraités Mineurs et Veuves CFTC de la Loire ont préparé une journée de Sainte-Barbe exceptionnelle, en commémorant le cinquantième anniversaire de la catastrophe du puits Charles à Roche la Molière, survenue le 3 mai 1968, qui avait fait six victimes.

Une messe a été célébrée en l'église Saint-Joseph de Beaulieu, présidée par Monseigneur Bataille, évêque de Saint-Etienne. De nombreuses personnalités étaient présentes.

Après une minute de silence, le dépôt de gerbe a été effectué devant la statut du Mineur.

A la salle Polonaise , l'exposition de photos et la projection du film ont ravivé des bons et mauvais souvenirs.

Monsieur Eric Berlivet, Maire de Roche la Molière, a remis la médaille de la ville aux familles des disparus.

Ce fut une belle journée de souvenir et de fraternité.

Mineurs CFTC de la Loire

Catastrophe du Puits Simon

34 ans après !

Il y a 34 ans, Le 25 février 1985, a eu lieu la dernière grande catastrophe minière de France.

Les familles, amis, camarades de travail, élus, représentants syndicaux, de la Sainte-Barbe CDC Habitat, ainsi que de la Fédération des mineurs et sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg se sont retrouvés devant le monument du Puits Simon, ce lundi 25 février 2019, afin de rendre hommage aux 22 mineurs disparus à l'étage -1050 dans l'explosion et le coup de poussière.

C'est avec beaucoup d'émotion que Patrick NEU, Président de la Fédération des Mineurs et Sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg, a égrainé les noms des 22 camarades disparus. Eric GROH, Président du Syndicat des Mineurs CFTC, et Maurice STELLA, Président des Etam CFTC, ont déposé une gerbe pour la CFTC.

Les générations futures du Bassin Houiller Lorrain, au sein d'une Europe solidaire et pacifique, pérenniseront avec fierté le devoir de mémoire. Il ne peut y avoir d'oubli pour tous ceux pour qui la vie s'est arrêtée brutalement un jour de travail ordinaire dans les entrailles de la terre.

Ayons une pensée pour tous les mineurs qui, dans des pays lointains, risquent encore leur vie quotidiennement.

M.U.

Hommage

Rémi SEILER nous a quittés

Notre ami, Rémi SEILER nous a quittés le 7 février 2019. Son départ soudain a laissé ses proches et ses amis dans le désarroi. Tous ceux qui l'ont connu et estimé ont ressenti une vive émotion à l'annonce de son décès.

Rémi était dans sa 91ème année, mais avait toujours bon pied bon œil et un humour à toute épreuve. Cet humour, il l'a gardé tout au long de sa vie malgré les épreuves. Il avait perdu son épouse en 1984 et était père de 2 garçons. Il est né le 9ème enfant d'une fratrie de 10.

C'était un homme de communication et de partage, il l'a prouvé dans ses nombreux engagements syndicaux et associatifs jusqu'à la fin de sa vie.

Il est entré dans la vie active en 1948, en participant à la reconstruction qui a suivi la seconde guerre mondiale.

C'est en 1956 qu'il entre aux Houillères du Bassin de Lorraine comme agent technique au service d'architecture, en tant que métreur, jusqu'à sa retraite en 1986.

Il adhère à la CFTC dès son embauche aux HBL et ne la quittera plus.

Il a fait preuve d'un engagement syndical sans faille au travers des responsabilités qui lui ont été confiées dès le début de sa carrière, comme vice-Président puis Président de la section CFTC de la Direction générale des HBL. Il fut par la suite Président du Syndicat des ETAM CFTC des HBL de 1980 à 1987, membre du bureau fédéral CFTC ainsi que de l'Union nationale des retraités CFTC.

Il a été élu à la Commission paritaire des HBL pour 3 mandats consécutifs ainsi qu'au Comité d'établissement de la Direction générale. Il fut membre du Conseil d'administration des HBL ainsi que du Conseil d'administration des Charbonnages de France, comme représentant du personnel et 1er Vice-Président.

Il a également exercé la fonction d'administrateur au sein de la Sécurité sociale minière et de l'Union régionale de la Sécurité sociale minière de l'Est. Il était aussi membre et Président d'Honneur de l'APEMME (Association pour l'entraide médicale en Moselle Est).

Il a vécu sa vie syndicale avec conviction, dévouement et dans le respect de la morale sociale chrétienne, fondement de la CFTC. C'était un homme de foi, raison pour laquelle il a longtemps œuvré au Conseil de Fabrique de sa paroisse. Sa compagne, Pierrette, avec laquelle il a poursuivi le chemin de sa vie pendant 32 ans, l'a soutenu et a partagé toutes ses passions.

Nous garderons de lui le souvenir d'un homme jovial toujours rieur et fidèle à ses convictions avant tout.

Nous présentons nos plus sincères condoléances à ses fils et à sa compagne ainsi qu'à toute sa famille.

Rémi, nous ne t'oublierons pas !

M.U.

Formations fédérales...

à Forbach

La première formation fédérale 2019 s'est tenue à Forbach du 9 au 11 Janvier.

Dix stagiaires ont participé à cette session FIME, animée par Maurice STELLA et encadrée par Joseph MUNICH, responsable formation. Le formateur a procédé à un tour de table afin de recueillir les attentes de chacun, puis a rappelé l'histoire de la CFTC, ses valeurs et son identité.

Différents thèmes ont été abordés :

- La posture CFTC, comment je communique ;
- Le CSE, ses attributions, son rôle et ses missions ;
- Le DS RSS et le CSE ;
- Les ressources, le réseau, le développement.

Joseph MUNICH a souhaité la bienvenue aux nouveaux adhérents et a rappelé à tous l'importance de la formation, facteur de réussite aux élections de représentativité.

A très vite dans d'autres formations

à Pantin

Une formation CSE s'est tenue à Pantin, du 13 au 15 février dans les locaux de la Fédération. 17 stagiaires ont participé à cette session, animée par Maurice STELLA et Nathalie FRAZIER, et encadré par Joseph MUNICH, responsable formation CMTE.

Après la présentation du programme, un tour de table a été effectué, afin de recueillir les attentes des stagiaires, ainsi qu'un rappel de la structure et de l'histoire de la CFTC.

Le fonctionnement du CSE a été expliqué de façon exhaustive :

- sa mise en place
- les attributions
- le fonctionnement
- les négociations PAP - CSE
- Les éléments de négociation
- les nouvelles conditions d'exercice du mandat du RP.

Les stagiaires ont pu donner leur sentiment quant à ce stage et si celui-ci a comblé leurs attentes.

Une information leur a été donnée concernant les différentes formations CFTC adaptées à leurs besoins.

Nous souhaitons bonne chance à tous pour les élections à venir.

Tous ensemble pour la CFTC !

Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2019

Chers Amis,

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

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

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

Nous comptons sur vous !

Joseph MUNICH
Patrice UREK

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

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

Mai 2019
du 24 au 26/04/2019
BERCK
Développer sa section

Juin 2019
du 5 au 7/06/2019
NIEDERBRONN
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

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

GROUPE AÉSIO, DÉCIDONS **ENSEMBLE** DE VIVRE MIEUX

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.

Votre contact :

decideurs-sociaux@aesio.fr

GROUPE AÉSIO

ADREA Mutuelle · apréva · EOVIMCD mutuelle

aesio.fr

MUTUALITÉ FRANÇAISE

GROUPE MUTUALISTE LEADER EN ASSURANCES DE PERSONNES

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité – Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine - 75008 PARIS - 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.