



La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°98 Janvier-Février 2020 - Prix 1€



NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



AÉSIO, c'est le regroupement des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD pour tisser un lien encore plus solide entre nos adhérents et nous.

aesio.fr

GRUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE



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. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. DC-1909-ENT_CAR_AS

**GRUPE
AÉSIO**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX



Le mot du Président

Cher(e)s Ami(e)s,

Comme vous le savez, nous vivons une période difficile avec le coronavirus qui est en train de se répandre dans toutes les régions de l'Hexagone et qui oblige l'ensemble des citoyens que nous sommes à prendre d'extrêmes précautions dans notre vie quotidienne. Les conséquences de cette propagation touchent l'ensemble des entreprises ainsi que les travailleurs. Cette situation nous inquiète de plus en plus car pour le moment elle n'est nullement contrôlable. La Confédération ainsi que la Fédération CFTC-CMTE ont participé, le vendredi 28 février 2020 à la réunion d'information organisé par le Ministère du Travail en présence de sa Ministre, du Ministre de la Santé ainsi que du Ministre de l'Economie. Il a été fait un état des lieux de la situation que notre pays subit actuellement ainsi que nos entreprises. Lors de cette réunion, un document de 22 questions/réponses a été remis pour expliquer toutes les modalités et les démarches à faire pendant cette période difficile. Nous vous recommandons de prendre connaissance de ce document qui se trouve sur le site Internet de notre Fédération CFTC-CMTE.

Nous vous demandons de nous faire remonter toutes les actions qui ont été mises en place dans vos entreprises afin que nous fassions un suivi. Il est important aussi que les commissions santé, sécurité de vos établissements soient saisies de ce dossier et puissent avoir des moyens supplémentaires accordés par l'employeur pendant cette période de crise. Nous avons très longuement abordé ce sujet avec les Ministres lors de la réunion du 28 février.

Dans les jours à venir, si le virus persiste dans son déploiement, la Fédération CFTC-CMTE devra prendre des décisions afin de restreindre les déplacements pour éviter de confronter nos militants à ce virus.

Comme nous nous y attendions, la bannière du 49-3 a été agitée par le Premier Ministre sur le dossier de la réforme des retraites, ce qui interrompt la lecture de l'ensemble des 44000 amendements qui avaient été déposés. La Fédération CFTC-CMTE a souhaité faire un historique des retraites depuis son instauration en 1910 jusqu'à ce jour. Je ne vous en dis pas plus, je vous laisse découvrir et lire avec attention cet article dans notre revue.

Notre Fédération CFTC-CMTE a organisé le 26 février 2020 un petit déjeuner débat sur ce projet de réforme des retraites avec la participation de plusieurs militants, du Président confédéral, d'employeurs, de représentants de branches professionnelles, de Présidents d'organismes de formations et de représentants d'une institution de prévoyance. Ce débat a été très enrichissant et intéressant. Vous avez peut-être pu le découvrir sur notre site Internet et vous aurez le détail dans la prochaine parution de la Comète. Vu le succès rencontré pour ce petit déjeuner débat, la Fédération CFTC-CMTE organisera au mois de juin un autre petit déjeuner à thème sur le sujet de la couverture prévoyance que nous avons au sein de nos entreprises. Nous nous apercevons que de nombreux salariés qui sont couverts par des accords de prévoyance ne connaissent pas forcément les avantages que cette couverture leur octroie.

Nous sommes maintenant dans la dernière ligne droite de consolidation de nos résultats de représentativité pour un cycle qui s'achèvera au 31 décembre 2020. Comme nous vous l'avons déjà dit à plusieurs reprises, grâce à votre travail de développement, votre implication pour faire connaître et reconnaître la CFTC, une grosse partie des branches que couvre notre Fédération est en nette progression et je tiens personnellement à vous en remercier et féliciter. Comme nous le savons, rien n'est encore gagné. Il est important de continuer le travail qui a été engagé depuis plusieurs années pour défendre les intérêts de la CFTC. Je suis conscient qu'avec les différentes réformes que notre Gouvernement a engagées depuis des années que ce travail et nos positions ne sont pas faciles à tenir au quotidien mais notre attachement aux valeurs de notre organisation syndicale CFTC nous aide à avancer dans de bonnes conditions.

Alors cher(e)s ami(e)s, n'hésitez pas à nous interpellier quel que soit le sujet, car comme vous le savez, notre Fédération CFTC-CMTE est là pour vous aider et vous accompagner.

Bien à vous
Francis OROSCO
Président fédéral



Socialement responsable

sommaire

- ➔ **Le mot du Président** - p. 3
- ➔ **Le dossier du mois** - p. 4 à 10
 - Histoire de retraites
 - Le risque chimique
- ➔ **Actualités sociales** - p. 11
 - Inquiétudes sur l'avenir d'Alteo Gardanne
- ➔ **Des Chiffres et des Dettes** - p. 12-13
- ➔ **Le Billet d'humeur - Brève** p. 14
- ➔ **L'avis des nôtres - des autres** p. 15
- ➔ **Europe International** - p. 16-17
- ➔ **Les Infos Utiles** - p. 18 à 21
 - Le mi-temps thérapeutique
 - La rupture conventionnelle
 - Des lettres pour régler vos litiges
- ➔ **La vie du mouvement** - p. 22 à 27
 - AG Secteur Mines
 - Commémoration Catastrophe du Puits Simon
 - Décès de Paul BRUCHET
 - Formations fédérales
 - Plan formation 2020



La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC
CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
171, Avenue Jean Jaurès - 75019 PARIS
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 :
1^{er} trimestre 2020

REPADRUCK
Zone industrielle zum Gerlen 6
66131 SARREBRUCK



Histoire de retraites

Si en France les salariés peuvent bénéficier d'une pension à 65 ans à partir de 1910, ce droit remonte en fait à la fin du Moyen Âge.

La Comète vous entraîne au cœur de l'Histoire...

La réforme des retraites, projet majeur du programme de campagne du candidat Macron, vient d'être présentée en Conseil des ministres à l'heure où nous écrivons ces lignes. Elle devrait ensuite commencer à être examinée mi-février 2020 par les parlementaires. Que de joutes oratoires en perspectives, sur les bancs de l'Assemblée nationale et du Sénat, tant cette réforme mal ficelée ou tout au moins mal expliquée suscite la méfiance, pour ne pas dire le rejet d'une part importante de nos concitoyens. En effet et selon un sondage paru fin janvier, 61% des Français sont contre le projet, soit 4 points de plus de mécontents en un mois !

Et après 45 jours de grèves et de contestations, après plus de vingt mois de réunions électriques avec les partenaires sociaux, les Français sont toujours dans la confusion la plus totale sur les conséquences qu'aurait pour eux cette réforme si elle venait à passer en l'état. Ainsi par exemple, les simulations sont bien trop différentes entre les présentations faites par le gouvernement, par la presse ou par les organisations syndicales pour ne pas susciter chez l'homme de la rue des interrogations ou pire, des suspicions de dissimulation. Et ce n'est pas l'avis du Conseil d'Etat qui va calmer ses doutes puisque dans son rendu, celui-ci dénonce, entre autres, des abus de langage.

La Comète remonte le temps...

Il était une fois un roi surnommé le Bien-Aimé. Fils du roi Charles V et de Jeanne de Bourbon, il est né à Paris en 1368, et mourra à 54 ans. Charles VI, car c'est de lui qu'il s'agit, va, le 7 janvier 1407, faire écrire une ordonnance afin de donner une pension « à ceux qui bien et longuement l'auraient servi » : les premières retraites apparaissent grâce à ce roi appelé aussi le Fou, car sujet, hélas, à de fréquentes



crises de folie. Sous l'Ancien Régime on continuera cette distribution de pensions à un nombre fermé de « méritants », soit tout de même quelques 50 000 élus... Charles VI venait d'inventer le système de notre retraite actuelle.

Mais rendons nous à Versailles 250 ans plus tard : Louis XIV veut éclairer de son soleil la terre et la mer. Mais pour cela il lui faut trouver des hommes courageux afin de sillonner les mers pour de longs mois. Pour résoudre la problématique question du recrutement des marins sur les vaisseaux du roi, Colbert, son ministre des Finances, propose de créer La Caisse des Invalides de la Marine Royale en 1673 pour les marins de Sa Majesté. Cette caisse devant servir à secourir les blessés ou les invalides, puis peu à peu englobera les anciens marins. Puis ce système sera étendu d'abord aux militaires gradés puis aux Maisons royales et Fermes générales, organisme chargé de collecter les impôts du roi.



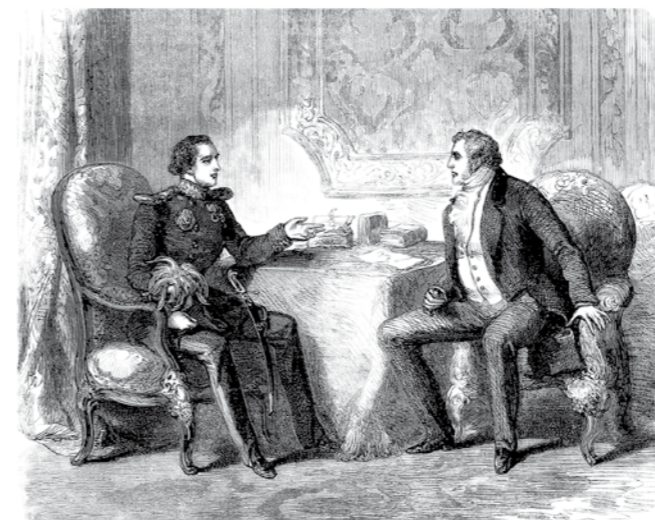
Mais Paris gronde, la France a faim et la Révolution arrive. C'est l'abolition de la noblesse et des titres héréditaires. Et si en matière de protection le droit fondamental à l'assistance est proclamé plus comme principe que dans les faits, c'est l'épargne individuelle qui est considérée alors comme le pivot principal de protection sociale en France ! Les sombres années qui s'ensuivirent virent une avancée sur notre sujet puisque l'épargne de prévoyance collective va commencer à être recherchée. En effet, elle présente l'avantage de répartir les risques sur l'ensemble des participants qui la composent. La mutualité prolonge l'effort des anciennes corporations.

Et c'est ainsi que sera créée en 1831 la Caisse des retraites militaires, puis en 1851 avec la création de la Compagnie des Chemins de Fer, la loi du 9 juin 1853 va permettre la création d'un régime de retraite par répartition dès 60 ans pour ses fonctionnaires.

Fin des années 1880, le chancelier BISMARCK, sous la pression socialiste, va édifier le système allemand des assurances



sociales. Régime obligatoire par répartition financé par les cotisations ouvrières et patronales. En France également cette idée est reprise par un certain nombre d'industriels qui vont mettre en place des systèmes de protection sociale afin de pouvoir mieux recruter et fidéliser leurs meilleurs salariés : chocolat Meunier, fonderie Godin, Michelin etc....



En 1898, la loi du 1^{er} avril accorde toute liberté aux sociétés de secours mutuels. Cette loi fondatrice est désignée sous le terme de Charte de la Mutualité. Elle remplace le dispositif mis en place par Napoléon III, la Mutualité Impériale par un système infiniment plus libéral. La loi va permettre la création de sociétés libres sur simple déclaration, elle va favoriser également la diversification de l'intervention mutualiste : plus aucun domaine de la protection sociale ne lui étant interdit, cette loi permet la création d'Unions qui va permettre de créer des œuvres sanitaires et sociales, des dispensaires, des pharmacies... La création des Unions va engendrer la création des Caisses autonomes, outil technique et financier indispensable aux mutualistes pour intervenir dans la prévoyance lourde : pension de retraite, assurance-vie, accidents. Enfin, cette loi abolit également la limitation du nombre de sociétaires par groupement. Et ceci est très important car cette Charte prend acte de l'essor de la Mutualité en France, « ni œuvre charitable ni institution d'assistance commerciale » la loi du 1^{er} avril 1898 reconnaît à la mutualité un rôle d'intérêt général dans la mise en place d'une protection volontaire qui ne relève ni de l'Etat ni du marché.

En 1910 Léon Bourgeois, éminent homme d'Etat sous la III^e République, sera l'ardent défenseur d'une retraite pour les travailleurs. Il est le fondateur principal du solidarisme, mouvement qui se veut être une réponse à la fois au libéralisme et au socialisme, constituant ainsi pour l'époque une réponse aussi moderne que le marxisme. Léon Bourgeois sera à l'origine d'un régime obligatoire général pour les salariés agricoles et ouvriers garantissant 40% de leur salaire dès 60 ans (loi du 5 avril 1910). Mais le conflit de la Grande Guerre et le fait que cette loi hélas n'avait pas voulu prévoir de sanctions pour le non-versement des cotisations mettra à mal ces avancées sociales. En 1928, une tentative

de mettre sur pied un régime obligatoire est bloquée par la vive hostilité des médecins, du patronat et de gros agriculteurs. Mais le 30 avril 1930 une loi confirme le premier régime obligatoire de 1928, c'est un régime mixte de capitalisation et de répartition géré par les caisses patronales, syndicales ou mutuelles. Mais cette loi ne concerne toujours pas l'ensemble des travailleurs français.

Aux Etats-Unis, le Social Security Act est promulgué en 1935 par le gouvernement de Roosevelt. En France, c'est le Front populaire qui en 1936 va permettre d'obtenir de nombreuses avancées sociales (nous y reviendrons prochainement dans un article de La Comète).

Durant la seconde Guerre mondiale, les régimes par capitalisation sont une fois encore laminés par l'inflation ruinant les salariés qui y avaient souscrit. Mais la guerre va générer un énorme besoin de protection sociale. En 1940 déjà dans le gouvernement de Vichy, Pierre Laroque et Alexandre Parodi poussent leur projet sans résultat. Suite à leurs évictions de Vichy, ils rentreront dans la résistance et c'est pratiquement leur même projet que l'on retrouvera dans le CNR (Conseil national de la Résistance). Celui-ci l'intègre à son programme ; un plan complet de Sécurité sociale visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence. Tandis qu'en Angleterre, c'est le rapport Beveridge qui jette les grands principes de l'unification de la Sécurité sociale.

Après la guerre, Ambroise Croizat, à la tête d'une commission réunissant parlementaires et médecins, va œuvrer à la mise en place du projet final avec François Billoux, ministre de la santé. C'est donc sous l'influence du programme du CNR, mais aussi des syndicats et des partis de gauche, que le sort des retraités et du système de santé sera progressivement amélioré par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 qui vont instituer notre Sécurité sociale actuelle. Sa conception originale répond à un modèle bismarckien et paritaire :

- Elle est financée par les cotisations patronales et salariales. C'est un financement reposant essentiellement sur un mécanisme d'assurances payées par les actifs (à la différence du modèle anglais ou « beveridgien » où le financement repose essentiellement sur l'impôt payé par tous les contribuables).
- Elle est gérée paritairement par l'ensemble des partenaires sociaux représentés par les syndicats de travailleurs et les organismes patronaux.

Il n'y aura pas d'unification de la Sécurité sociale. Même si Pierre Laroque va ambitionner de créer un unique régime, les salariés et leurs syndicats déjà couverts par des régimes particuliers préexistants (mineurs, marins, fonctionnaires, artisans, commerçants, cadres...) y étaient attachés. Finalement la loi du 22 mai 1946 limite le régime général aux salariés de l'industrie et du commerce. Depuis l'assurance-retraite est devenue une institution obligatoire et encadrée qui a beaucoup évolué au fil des décennies, afin de sans cesse s'adapter aux aléas économiques, ainsi on peut encore évoquer : 1947 et



la création de l'Agirc, caisse de retraite complémentaire pour les ingénieurs et les cadres ; en 1956, la création du minimum vieillesse qui devait être alimenté par la vignette auto dont les 15 milliards de francs chaque année vont être détournés rapidement pour d'autres ministères. L'ARRCO sera créée en 1961, d'abord pour tous les salariés à l'exclusion du commerce, agriculture et artisanat, cette retraite complémentaire sera obligatoire à partir de 1973. La loi Boulin, du nom du ministre de la Santé, en 1971, améliore le taux de liquidation à 50% à partir de 65 ans en échange de l'augmentation de la durée des versements des cotisations qui passent de 30 à 37,5 années. En 1972 un décret modifie le calcul des pensions sur les 10 meilleures années de salaire (contre les 10 dernières auparavant). En 1973 les pensions de réversion peuvent être obtenues à partir de 55 ans au lieu de 65 ans auparavant, et pour les salariés de travaux pénibles, départ à taux plein dès 60 ans. Les mères de famille ayant cotisé 150 trimestres sont également concernées par ce départ dès 60 ans. En 1982, par l'ordonnance du 20 mars, François Mitterrand institue la retraite à 60 ans à taux plein pour 150 trimestres cotisés. Mais c'est l'année 1993 qui marquera la fin des améliorations des dispositifs retraite. Le gouvernement Balladur



met un coup d'arrêt à la progression des retraites, cette régression s'installe définitivement dans le paysage français. La loi du 22 juillet 1993 indexe l'augmentation des retraites sur l'indice des prix et non plus sur les salaires. Le calcul du montant de la retraite ne se calcule plus sur les 10 meilleures années, mais sur 25

meilleures années (avec progressif de 1994 à 2008). Le financement même de la Sécurité sociale sera remis en cause avec la création de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et en 1996 de la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale). Ces deux nouveaux impôts visant à financer la stagnation puis la réduction des cotisations patronales. En 1999, création de la CMU (Couverture Maladie Universelle), une protection sociale pour les plus démunis. En 2003, François Fillon a réalisé une réforme importante également prévoyant l'alignement de la durée de cotisation du secteur public sur celle du privé et passer progressivement de 37,5 à 40 ans entre 1994 et 2003. Le gouvernement Nicolas Sarkozy étant également à l'origine de la création de deux dispositifs d'épargne : le plan d'épargne retraite populaire (PERP) et le Plan d'Épargne pour la retraite collectif (PERCO). En 2014, le gouvernement Hollande/Valls fait passer la hausse de la CSG de 3,8 à 6,6%. 2014 verra également la suppression de la demi-part pour les veuves et veufs, instaurée de façon progressive de 2008 à 2014, par le gouvernement Sarkozy/Fillon. Il bloquera également les pensions pendant 5 ans tout en imposant une augmentation de 0,3% sur les retraites au titre de la Cotisation Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA), et instaurera l'allongement de la durée minimale des cotisations qui vont passer de 166 à 172 trimestres.

Enfin pour terminer en 2018, c'est le gouvernement Macron/Philippe qui va imposer une nouvelle augmentation de la CSG de 1,7%, pour une grande partie des retraités.

Ainsi, confronté au vieillissement de la population, notre système de retraite a fait l'objet de nombreuses réformes, mais que nous ne pouvons développer davantage ici faute de place et dont la plus importante est certainement celle qui est débattue aujourd'hui au Parlement et qui figurait dans le programme du candidat Macron.

Rappelez-vous son programme de 2017

Présentation des propositions du candidat Macron sur la réforme des retraites : « *Nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé.* »

Ce qui changera demain :

- Demain, chacun pourra connaître en temps réel ses droits.
- Demain personne ne craindra de perdre des droits.
- Demain personne n'accusera autrui de profiter du système.
- Demain, chacun pourra mieux choisir son âge de départ.
- Demain nous ne pénaliserons plus les parcours heurtés.

Ce qui ne changera pas :

- Le système restera un régime par répartition.
- Les taux de cotisation pourront rester différents.
- Les spécificités de certains régimes ne disparaîtront pas.
- Il y aura toujours un âge légal de la retraite à partir duquel on pourra liquider ses droits. Il restera à 62 ans.
- La solidarité nationale aidera ceux qui en ont besoin.
- La pénibilité sera toujours prise en compte.

Comment je conduirai cette réforme :

On ne conduit pas une réforme aussi ambitieuse dans la précipitation. Autant les orientations sont claires, autant il faut prendre le temps des consultations sur les modalités. Les parties prenantes- partenaires sociaux et interlocuteurs politiques- seront associés à leur définition. Nous rechercherons un consensus sur les modalités de fonctionnement du nouveau système. A l'issue de cette concertation, le gouvernement prendra ses responsabilités et présentera un projet de loi au Parlement. La réforme ne commencera à s'appliquer qu'au cours de la législature suivante ».

C'est par ces mots que le candidat Macron avait alors expliqué son ambitieuse réforme des retraites en France, l'Histoire dira s'il a pu atteindre ses objectifs. Cette importante réforme avec la création du régime universel va bien au-delà d'une simple réforme supplémentaire afin de subvenir au système.



Définition, explication sur le jargon du dossier retraite

Qu'est-ce qu'un régime par répartition ? Le système de retraite français fonctionne comme une assurance collective : c'est-à-dire que tous les travailleurs, mais aussi leurs employeurs, financent des caisses de retraite en s'acquittant de cotisations prélevées sur leurs salaires. Ces sommes servent ensuite à payer les salaires des personnes en retraite, on parle alors de pension. Le montant de cette pension est déterminée principalement par la durée d'activité du salarié et le montant de son salaire (d'autres facteurs influent aussi sur son montant) mais ce qui est important de comprendre ici c'est que le montant de la pension n'est pas équivalent aux sommes versées par un travailleur pendant ces années de travail. C'est le « pot commun » alimenté par l'ensemble de la population active qui paie les pensions des personnes effectivement à la retraite.

Quels sont les différents systèmes de retraite ? Il existe à ce jour en France 42 caisses de retraite différentes. Le régime général des salariés du privé étant le plus important : 80% des retraités en bénéficient. Viennent ensuite la Mutualité sociale agricole (MSA) et le régime des Indépendants (ex RSI). Derrière ces trois grandes caisses se trouve la grande famille des « régimes spéciaux » : certains concernent la fonction publique, des établissements public (SnCF, RATP...) ou encore des professions libérales (avocats...) ou autres (Journalistes...). Adossé à ces différentes caisses, il y a également les caisses complémentaires qui ont pour vocation et comme leur nom l'indique, de compléter le montant de la pension de base à certaines catégories de travailleurs. Citons la plus répandue l'Agirc-Arrco. Ces caisses ont chacune leurs propres règles de fonctionnement.

Peut-on cumuler plusieurs pensions ? Sur un parcours professionnel, il n'est pas rare de cotiser à différents régimes de retraite. Un même travailleur peut donc percevoir des pensions versées par différents régimes de base auxquels il a été affilié. On dit alors qu'il est polypensionné : en 2017 un travailleur sur trois était dans cette situation ! De plus, bon nombre de retraités perçoivent une retraite complémentaire en plus de leur retraite de base. Si bien qu'il n'est pas rare de percevoir deux, trois voire quatre pensions différentes. En 2017, un retraité percevait en moyenne 2,5 pensions (régimes de base et complémentaires confondus).

A quel âge peut-on partir à la retraite ? L'âge légal du départ à la retraite est fixé actuellement à 62 ans dans le régime général. Il est possible de partir plus tôt dans certains cas : carrière longue, handicap, pénibilité... Des règles différentes existent cependant dans d'autres régimes. Mais le fait de pouvoir prendre sa retraite à 62 ans (voire à 60 ans) ne garantit pas de pouvoir bénéficier d'une retraite complète.

Quelle différence entre l'âge légal et l'âge du taux plein ? Tout le monde peut prendre sa retraite à 62 ans,

c'est l'âge légal de départ. Mais cela ne garantit pas pour autant de bénéficier d'une pension à taux plein (50% du salaire annuel de référence). Celle-ci n'est accordée qu'à condition d'avoir cotisé suffisamment longtemps. La durée exigée varie selon les générations : elle est fixée à 167 trimestres (soit 41 ans et 6 mois) pour les actifs nés en 1958 mais exige 172 trimestres (soit 43 ans) pour ceux qui sont nés en 1973 et après. La retraite à taux plein est cependant automatique à partir de 67 ans (pour les générations de 1955 et après) c'est ce qu'on appelle l'âge du taux plein.

Quel est l'âge moyen de départ en retraite ? Les personnes parties à la retraite en 2017 avaient en moyenne 62 ans et 1 mois. Un français sur dix avait plus de 65 ans.

Comment sont calculées les pensions actuellement ? Les pensions sont composées d'au moins une retraite de base et de la retraite complémentaire. La pension de base tient compte des salaires : les 25 meilleures années dans le privé, les six derniers mois dans la fonction publique. Si vous avez suffisamment cotisé, un taux de 50% est appliqué au salaire annuel moyen brut dans le privé, il est de 75% dans la fonction publique. La pension peut être minorée s'il n'y a pas le nombre de trimestres requis. Les retraites complémentaires reposent, elles, sur des systèmes par points convertis ensuite en euros.

Quel est le montant moyen des pensions en France ? Selon la DREES (Direction de la Recherche des Etudes de l'Évaluation et des Statistiques) en 2017, la pension moyenne s'élevait à 1 422 € bruts mensuels pour l'ensemble des retraités. En moyenne la pension des femmes (1 123 €) est inférieure de 42% à celle des hommes (1 933 €) ; mais en réalité cet écart est bien plus faible car il est précisément de 29%. Cette différence de 13 points s'expliquant par le nombre de femmes touchant une pension de réversion.

Laurent GENY

Pour aller plus loin sur le sujet :

- Site CFTC
- Reforme-retraite.gouv.fr (Site officiel - pour tester le simulateur de parcours)
- Info-retraite.fr (Site officiel - pour créer votre compte retraite)
- Retraite.com (Site privé - Kowitz interactive est spécialisé dans les métiers finance/assurance et retraite)
- Lemonde.fr
- Ahs.snecmagt.com
- Fr.wikipedia.org
- En-marche.fr

Le risque chimique

Les agents chimiques dangereux (ACD)

Peinture, solvant, acides, colles, etc., beaucoup d'entreprises utilisent des agents chimiques dangereux qui peuvent causer des atteintes à la santé et à l'environnement.

Les ACD sont des substances (ex : l'éthanol) ou des mélanges (ex : la peinture) qui possèdent des pictogrammes de dangers ainsi que certains composés provenant des processus de fabrication (ex : fumées et poussières). Ces ACD existent sous trois formes : solides, liquides, ou gazeuses.

Depuis le 1^{er} juin 2015, les anciens pictogrammes de dangers (carré orange) sont remplacés par les pictogrammes en page 10.

Les produits cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)

Parmi ces agents chimiques dangereux, une attention particulière est à porter aux produits CMR, cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction. Ces produits ont une atteinte particulière à la santé puisqu'ils peuvent provoquer le cancer, la mutation des cellules ou encore causer l'infertilité.

Il existe trois catégories de produits CMR reconnues :

- Catégorie 1A : le potentiel CMR pour l'être humain est avéré.
- Catégorie 1B : le potentiel CMR pour l'être humain est supposé.
- Catégorie 2 : le potentiel CMR pour l'être humain est suspecté.

En termes réglementaires, seuls les CMR des catégories 1 sont appelés CMR. Ceux de catégorie 2 sont désignés comme ACD.

Parmi les agents CMR, on peut citer notamment l'amiante, le benzène et les poussières de bois.

Les modes de pénétration

Les ACD peuvent entrer en contact avec le corps humain selon trois modes de pénétration :

- inhalation : respirer un produit chimique ; entre en contact directement avec le système respiratoire ;
- pénétration cutanée : toucher un produit chimique ; pénétre dans le corps par la peau ;
- ingestion : avaler un produit chimique ; pénétre au plus profond du corps humain.



Les effets peuvent être locaux (irritations, brûlures, etc.) ou généraux (empoisonnement, cancers, stérilité, etc.). Ils peuvent être brutaux (asthme, convulsions, etc.) ou plus discrets (effets sur le foie, perturbation de la mémoire, etc.). Certains effets sont liés à une certaine dose ou durée d'exposition (hépatite, atteinte rénale, etc.).

Ces ACD présentent également des risques pour la sécurité ou pour l'environnement du fait de leurs propriétés physico-chimiques. Ils peuvent ainsi provoquer des explosions, des incendies ou des déversements dangereux pour le milieu aquatique.

L'évaluation du risque chimique

Les métiers et secteurs d'activités concernés sont multiples ; les agents chimiques sont utilisés dans des structures de grande taille, comme dans des petites. Dans le cadre de l'évaluation des risques, il faut prendre en considération tous les personnels concernés. Un intervenant peut être exposé à un ACD, par la proximité avec des personnels manipulant un produit, ou par la présence de l'ACD dans l'atmosphère. L'employeur doit évaluer les risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs pour les activités utilisant ou émettant des ACD ou des agents CMR.

Les mesures de prévention

- **Supprimer, remplacer ou réduire l'utilisation du produit chimique**

Si l'évaluation des risques révèle un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit agir à la source et supprimer le risque ou du moins le réduire au maximum par la substitution d'un agent ou d'un procédé moins dangereux.

- **Organiser le stockage pour réduire les risques liés aux manipulations et à l'incompatibilité des produits**

Une organisation et des consignes de stockage sont-elles en place ? Un inventaire des produits chimiques et de leur utilisation a-t-il été fait ?

Le stockage des produits doit se faire dans des armoires adaptées ou sur des bacs permettant de retenir les produits en cas de déversement (bacs de rétention). Leurs tailles sont fonction de la quantité des produits stockés, un affichage doit identifier le type de produit stocké afin d'empêcher les risques d'incompatibilité.

- **Mettre en oeuvre des protections collectives**

Dans la démarche de diminution de l'exposition aux ACD, il peut s'avérer utile de mettre en oeuvre des équipements de protection collective tels que des aspirations, ventilations mécaniques, des captages à la source des polluants.

- **Identifier les locaux et informer les salariés**

Les locaux où sont stockés et utilisés les ACD doivent être clairement identifiés et n'être accessibles qu'aux seules personnes dont la mission l'exige.

- **Former et informer les salariés exposés**

Les salariés ont-ils reçu une formation/information sur les produits qu'ils utilisent ? Les Fiches de Données de Sécurité sont-elles tenues à disposition des intervenants, du CHSCT ou du CSE ? Sont-elles mises à jour de manière régulière ?

Une notice de poste pour chaque poste de travail exposant les travailleurs à des ACD rappelle aux travailleurs les risques auxquels ils sont exposés, les dispositions prises pour les éviter, les règles d'hygiène applicables, les consignes relatives à l'emploi des équipements de protection collective ou individuelle.

- **Mettre en place des protections individuelles adaptées**

Des équipements de protection individuelle (EPI) sont-ils mis

à disposition des salariés ? Savent-ils les utiliser ? Sont-ils adaptés ?

Lors des formations, l'employeur explique aux salariés les conditions d'utilisation et de stockage de ces EPI. Ils doivent être adaptés aux tâches effectuées et aux individus.

Les chiffres

Si le risque chimique n'occasionne que peu d'accidents du travail graves ou mortels, il est à l'origine d'un nombre significatif de maladies. Environ 30 % des maladies professionnelles reconnues en Europe seraient d'origine chimique. En France, ce sont principalement les pathologies liées à l'amiante, à l'inhalation de poussières de silice, de poussières de bois ou au contact avec les ciments.

10 % des salariés auraient été exposés à au moins un produit chimique cancérogène.

35 % des travailleurs exposés ne disposent d'aucune protection collective et 46 % d'aucune protection individuelle.

L'InVS estime qu'entre 3 et 6 % des cancers ont une origine professionnelle, soit entre 5 000 et 10 000 nouveaux cas de cancers chaque année.

Sources : enquête SUMER menée en 2010, Les expositions aux produits chimiques cancérogènes en 2010, DARES, 2013, et Plan cancer 2009-2013.

Pour en savoir plus

Sites internet

- Site de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) : www.inrs.fr
- « Travailler mieux », site officiel de la santé et de la sécurité au travail : www.travailler-mieux.gouv.fr
- Site de l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail) : www.anses.fr
- Site de l'Institut national du cancer : www.e-cancer.fr

SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ (SIR) DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Les salariés exposés aux agents CMR (de catégories 1A et 1B) bénéficient d'un suivi médical renforcé (SIR) de même que les travailleurs exposés au plomb.

Ce SIR comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention. Il est effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

La périodicité du renouvellement de cette visite est

déterminée par le médecin du travail ; elle est d'un maximum 4 ans avec une visite intermédiaire faite par un professionnel de la santé au plus tard 2 ans après la visite du médecin du travail.

Par ailleurs, pour toute exposition à des ACD, en fonction de l'évaluation des risques, le médecin du travail peut prescrire un examen médical complémentaire au travailleur exposé afin de vérifier qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux.

La CFTC milite et agit

Pour le respect de la législation par toutes les entreprises, quels que soient leur taille et leur statut, et en particulier :

- une évaluation régulière des risques et la substitution des agents dangereux par des agents qui ne le sont pas ou le sont moins ;
- l'obligation de mettre à disposition et de rendre accessible le document d'évaluation des risques à tous les salariés ;
- l'obligation de transmettre au médecin du travail la fiche de données de sécurité ;
- le droit au suivi post-professionnel dont peuvent bénéficier les travailleurs ayant été exposés à des agents cancérigènes.

Pour le renforcement de la protection des travailleurs par :

- la remise systématique au salarié d'une copie du document unique d'évaluation des risques concernant son unité de travail ;
- la remise systématique des fiches de sécurité mises à jour régulièrement, précises, complètes et communiquées aux travailleurs concernés ;

- la mise en place d'un dispositif de traçabilité des risques permettant d'améliorer le dépistage, le suivi et la réparation des salariés exposés ;

- une meilleure reconnaissance du caractère professionnel de certains cancers, notamment par l'harmonisation des pratiques des caisses d'assurance maladie.

Pour répondre à vos questions ou vous aider dans vos démarches, contactez :

- le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise ou administration
- le CHSCT /CSE
- le service de santé au travail de votre entreprise ou administration, et en particulier, le médecin du travail et les intervenants pluridisciplinaires en risques professionnels (chimiste, toxicologue)
- les services de prévention des caisses régionales d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)
- les services et consultations de pathologie professionnelle des centres hospitaliers

Source : CFTC

Inquiétudes sur le devenir du site Alteo Gardanne

À quelques dizaines de kilomètres de Marseille et d'Aix en Provence, la ville de Gardanne a longtemps vécu au rythme du travail des gueules noires jusqu'à l'arrêt définitif de l'extraction de charbon sur l'ensemble des puits. A ce jour à Gardanne, il ne reste comme grosse industrie qu'ALTEO et la centrale de Provence, mais pour combien de temps encore ?

Depuis des mois, ALTEO est la cible des associations écologistes, que ce soit dans la presse locale comme dans les médias nationaux.

Actuellement dans les Bouches-du-Rhône, se joue une histoire tristement banale : le sort d'une usine rachetée à Rio Tinto par le fonds de pension HIG, qui vient d'être mise en redressement judiciaire.

A quoi va servir ce redressement judiciaire ?

Le but de cette action, est de donner du temps au temps, afin d'essayer de redresser la situation de cet établissement et ainsi « garder » et retrouver la confiance de tous les clients, des salariés présents et le futur de cette entreprise.

ALTEO vit peut-être la dernière agitation sur laquelle tous les espoirs reposent... Depuis quelques mois, la marque est

comme personnifiée. On parle d'elle comme d'une star en panne de carrière. Après plus 100 ans de fabrication d'Alumine, devenue leader mondiale des alumines de spécialité, l'usine doit absolument redresser la situation pour pouvoir continuer à produire. ALTEO devra résoudre le problème du stockage de Mange-Garri et ce après avoir fait d'énormes efforts sur l'environnement. Les investissements d'aujourd'hui, sont les emplois de demain et les profits d'après-demain.

Enormément d'emplois sont en jeu : 500 salariés en CDI, des intérimaires, des CDD, mais aussi des prestataires et sous-traitants, les commerçants... Ce sont plus de 1000 emplois directs ou indirects qui sont concernés.

Les salariés de l'établissement ALTEO s'opposent à la destruction massive de l'industrie et de ses emplois. L'usine de Gardanne a un savoir-faire historique. Avec son siège social et son centre de recherche, implantée sur la ville de GARDANNE, l'usine a des atouts pour développer de nouveaux produits et maintenir, voire développer l'activité.

C'est bien connu : aujourd'hui, tout le monde fait un geste pour la planète, et surtout ALTEO.

Djamel BOULEMNACKHER

PRODUITS CHIMIQUES

Les 9 pictogrammes de danger

www.inrs.fr

 Dangers physiques JE SUIS SOUS PRESSION	 Dangers physiques JE FAIS FLAMBER	 Dangers physiques JE FLAMBE	 Dangers physiques J'EXPLOSE	
 Dangers physiques Dangers pour la santé JE RONGE	 Dangers pour la santé JE TUE	 Dangers pour la santé JE NUIS GRAVEMENT À LA SANTÉ	 Dangers pour la santé Dangers pour l'environnement J'ALTÈRE LA SANTÉ OU LA COUCHE D'OZONE	
 Dangers physiques Dangers pour la santé JE RONGE		 Dangers pour l'environnement JE POLLUE		

Source : dépliant de l'INRS clarifiant la signification de chaque picto





Les changements...

Les conditions pour percevoir une pension de réversion en 2020

Le bénéfice de la pension de réversion est réservé au conjoint d'un assuré de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) dont les ressources ne dépassent pas le montant annuel du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance), calculé sur la base de 2 080 heures de travail.

Le Smic ayant été porté à 10,15 € depuis le 1^{er} janvier 2020, les plafonds annuels à retenir pour les ressources du conjoint sont revalorisés. Ils s'élèvent désormais à 21 112 €, par an, pour un veuf ou une veuve célibataire et à 33 779,20 €, par an, pour une personne remariée, pacsée, ou en concubinage.

Quant au montant minimum de la pension de réversion, il est porté à 3 478,46 € par an, soit 289,87 € par mois, depuis le 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, le partenaire pacsé ou le concubin du défunt n'ont pas droit à cette prestation.

Allocations familiales : les plafonds de ressources applicables en 2020

Les familles qui comptent au moins deux enfants perçoivent des allocations familiales, dont le montant varie en fonction des ressources annuelles du foyer. L'ensemble des revenus imposables (salaire, traitements, allocation chômage...) diminués de certaines déductions fiscales, est pris en compte.

Pour l'examen des droits pour l'année 2020, les revenus pris en compte sont relevés de 1,6 % par rapport à l'an dernier. Cette année, les revenus à prendre en compte sont ceux perçus de 2018.

Lorsqu'un enfant atteint l'âge de 20 ans, il cesse d'être compté comme enfant à charge. Les familles d'au moins 3 enfants peuvent toutefois prétendre à une allocation forfaitaire jusqu'au mois précédant le 21^e anniversaire de l'enfant si ce dernier vit toujours au foyer de l'allocataire et qu'il ne doit pas percevoir un revenu professionnel supérieur à 943,44 €. Par ailleurs, la famille doit avoir perçu les allocations familiales le mois précédant les 20 ans de l'enfant.

Le plafond de la sécurité sociale 2020

Pour 2020, le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PASS) est porté de 3 377 € à 3 428 €, soit une hausse de 1,5 % sur un an.

Le PASS est notamment utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales (sur les salaires, les régimes de retraite, par exemple), de plusieurs prestations sociales (comme les plafonds applicables aux indemnités chômage par exemple) et de certaines prestations familiales. Il sert aussi à calculer

le montant minimum de l'indemnité versée aux étudiants effectuant un stage d'au moins deux mois.

Salaire minimal pour valider un trimestre de retraite en 2020

Pour valider des trimestres de retraite auprès de la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse), il faut percevoir un salaire soumis à cotisations représentant 150 fois le montant du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance).

Le Smic horaire brut ayant été fixé à 10,15 € depuis le 1^{er} janvier 2020, un salarié valide désormais un trimestre de retraite dès lors qu'il touche 1 522,50 € de salaire brut (150 x 10,15 € brut depuis le 1^{er} janvier 2020), soit 18 € de plus que l'an dernier.

Fin de l'exonération fiscale pour les anciens contrats d'assurance vie

Après avoir révisé le régime fiscal des contrats souscrits après 1983, en imposant les gains issus des primes versées depuis le 27 septembre 2017 au prélèvement forfaitaire unique de 12,8 %, c'est au tour des contrats conclus avant 1983 de subir la fiscalité.

Désormais, les produits se rattachant à des primes versées depuis le 10 octobre 2019 sur des contrats d'assurance vie souscrits avant 1983 sont imposés au taux de 7,5 % pour les contrats dont l'encours est inférieur à 150 000 € et, au-delà de ce montant, au taux de 12,8 %. Dans les deux cas, les prélèvements sociaux de 17,2 % s'ajoutent, soit un total respectif de 24,7 % et de 30 %.

Cette réforme s'applique à tous les dénouements, rachats ou cessions de contrats intervenus depuis le 1^{er} janvier 2020.

Un numéro d'appel pour les étudiants en difficulté financière

Les étudiants qui rencontrent des difficultés financières graves peuvent désormais solliciter une aide en urgence, en appelant le 0 806 000 278. Selon leurs besoins, les étudiants peuvent bénéficier d'une allocation annuelle ou ponctuelle.

Ce qui change pour le livret A

Le taux du livret A baisse à 0,5% à compter du 1^{er} février 2020. Le plafond du Livret A est de 22 950 €.

Le LEP devient moins rentable mais plus facile d'accès

Le rendement du Livret d'épargne populaire (LEP), un



autre placement non fiscalisé, descend quant à lui de 1,25 à 1 %, soit le double de celui du Livret A et du LDDS (Livret de développement durable et solidaire).

Pour inciter les Français disposant de revenus modestes à souscrire un LEP, le gouvernement vient de supprimer l'obligation de présenter un avis d'imposition à l'ouverture d'un compte ou de justifier annuellement le respect des plafonds de revenu.

Hausse des prix des taxis

Les tarifs réglementés des courses de taxi augmentent de près de 2 % en moyenne en février 2020. Désormais, le prix minimum d'une course passe à 7,30 € pour tous les taxis (parisiens et non parisiens).

Certains médicaments ne sont plus en libre accès

Le paracétamol, l'ibuprofène ou l'aspirine sont les médicaments les plus utilisés en automédication (sans avis médical préalable) contre la douleur ou la fièvre. Sûrs et efficaces lorsqu'ils sont correctement utilisés, ils peuvent présenter des risques lors d'une utilisation inadéquate. C'est pourquoi, depuis le 15 janvier 2020, ils ne sont plus en libre accès et sont placés derrière le comptoir du pharmacien.

Médicaments génériques : de nouvelles règles depuis le 1^{er} janvier 2020

Les pharmaciens sont depuis longtemps autorisés à délivrer un médicament générique au patient en le substituant au médicament d'origine, compte tenu de l'équivalence d'efficacité, de sécurité et de qualité de ces produits. Ils peuvent le faire à la condition que le professionnel de santé qui prescrit n'ait pas exclu cette possibilité en inscrivant la mention « non substituable » sur l'ordonnance.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les conditions dans lesquelles cette mention peut être utilisée et la forme qu'elle doit prendre ont été revues.

3 situations médicales concernées

Désormais, le prescripteur ne peut s'opposer à la substitution du médicament d'origine par un médicament générique que dans 3 situations médicales :

- pour certains médicaments dits « à marge thérapeutique étroite », lorsque les patients qui les prennent sont déjà effectivement stabilisés avec un médicament en particulier. Une liste de ces médicaments a été établie. Elle comprend des antiépileptiques, des immunosuppresseurs, une hormone thyroïdienne et un traitement substitutif aux opiacés ;
- pour les enfants de moins de 6 ans, s'il n'y a pas de médicament générique ayant une forme pharmaceu-

tique adaptée à leur âge, alors qu'elle existe pour le médicament d'origine ;

- pour les patients présentant une contre-indication formelle et démontrée à un excipient à effet notoire présent dans tous les médicaments génériques disponibles, lorsque le médicament d'origine ne comporte pas cet excipient.

Une justification médicale systématique

Les modalités de présentation sur l'ordonnance de la mention « non substituable » évoluent également. Il n'est plus obligatoire qu'elle soit manuscrite. Elle peut être électronique.

En revanche, le prescripteur doit impérativement indiquer le motif médical qui justifie cette mention, au moyen d'un code de 3 lettres : « MTE » pour les médicaments à marge thérapeutique étroite, « EFG » pour les médicaments destinés aux enfants de moins de 6 ans et « CIF » dans les cas de contre-indication à un excipient à effet notoire.

La mention « non substituable » et sa justification médicale doivent apparaître sur l'ordonnance pour chaque médicament concerné.

Que se passe-t-il en cas de refus du médicament générique ?

En dehors de ces 3 situations, si le patient refuse le médicament générique proposé par le pharmacien, la prise en charge par l'Assurance Maladie du médicament d'origine délivré est limitée au prix du médicament générique le plus cher du groupe générique concerné, avec un risque pour l'assuré de supporter un reste à charge si le prix du médicament délivré est supérieur à ce prix.

L'assuré devra également régler au pharmacien la totalité du prix du médicament d'origine délivré (pas de tiers-payant) et envoyer une feuille de soins à sa caisse d'assurance maladie pour être remboursé.

La prise en charge par l'Assurance Maladie est donc à la fois diminuée et retardée si le patient refuse le médicament générique sans une mention « non substituable » médicalement justifiée.

Augmentation du prix du tabac

Les prix du tabac augmentent de 50 centimes en moyenne au 1^{er} mars. Une nouvelle hausse de 40 centimes est prévue pour le 1^{er} novembre prochain par le gouvernement.

Les tarifs réglementés du gaz

Les tarifs réglementés de vente de gaz naturel du fournisseur ENGIE baissent de 4,6 % HT en moyenne au 1^{er} mars 2020.

Sources : Le Particulier.fr
ameli.fr

Epidémies et plus si affinité...

Le péril jaune serait-il une fois de plus en route vers l'occident ?

Depuis janvier 2020, la planète vit à l'heure d'un nouveau virus venu de l'Empire du Milieu. Ce coronavirus tient le monde en haleine, une course contre la montre a commencé. Les scientifiques de tous pays s'affairent à trouver un vaccin. En Chine on arrive même à construire un hôpital en 10 jours.

Les craintes n'ont pas de frontières et sont relayées par les médias qui comptabilisent du matin au soir le nombre de cas probables, avérés, décédés, au point qu'en France le SAMU est assailli d'appels pour le moindre symptôme grippal que l'on pourrait assimiler à ce virus, tout comme les pharmacies qui croulent sous les demandes de masques, au point d'être en rupture de stock.

Alors que tout le monde se focalise sur le coronavirus, on en oublierait presque notre bonne vieille grippe saisonnière qui, fin janvier, voyait rouge dans toutes les régions de France métropolitaine avec déjà 22 décès. Chaque année, cette maladie virale touche 2 à 6 millions de personnes en France et fait 10.000 morts en moyenne, selon les chiffres officiels. La population reste libre de se faire vacciner ou pas, à chacun de prendre ses responsabilités.

Un vaccin sera probablement disponible dans quelques mois pour le virus chinois.

Nos gouvernants, nous l'espérons, sauront prendre les mesures adéquates pour éviter la propagation du virus et garder la situation sous contrôle !

En attendant, ne cédon pas à la panique, la peur n'évite pas le danger, si danger il y a dans une mesure plus importante que la grippe classique.

Alors, n'oubliez pas les mesures d'hygiène habituelles pour éviter de contracter ou de transmettre à votre entourage tous les petits virus malfaisants qui ne demandent qu'à venir s'introduire dans nos cellules.

Martine ULTSCH



Brève...

Compteurs Linky : la mise en demeure d'Engie et d'EDF par la Cnil sur leur gestion des données

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) a mis en demeure, mardi 11 février, EDF et Engie pour non-respect de certaines exigences dans l'utilisation et la conservation des données récoltées par ces compteurs intelligents. « *Les données de consommation fines peuvent révéler des informations sur la vie privée (...). Il est donc essentiel que les clients puissent garder la maîtrise de leurs données* », note la Cnil dans son communiqué. Elle signale tout de même que les deux entreprises sont « *dans une trajectoire globale de mise en conformité* ».

La Cnil articule sa mise en demeure autour de « *deux manquements* » : un consentement « *ni spécifique, ni suffisamment éclairé* » pour la collecte de certaines données ainsi qu'une « *durée de conservation excessive* » de ces informations.

Après cette mise en demeure, Engie et EDF ont désormais trois mois pour se mettre en conformité. « *Aucune suite ne sera donnée à ces procédures si les sociétés se conforment au RGPD dans le délai imparti* », rappelle la Cnil. Dans le cas contraire, la Cnil pourra prendre une sanction financière contre les deux fournisseurs d'énergie.

Les deux entreprises visées n'ont pas tardé à réagir. EDF prend acte de la mise en demeure de la Cnil et s'engage à mettre en place les corrections nécessaires, conformément aux demandes adressées par la Cnil, tout en précisant qu'en aucun cas EDF ne transmet ou revend les données de consommation à des entreprises ou organisations tierces.

Engie assure de son côté avoir pris les devants : La Cnil considère qu'il est obligatoire de collecter le consentement du client pour lui mettre à disposition ses consommations à la journée ou à la demi-heure. Cela a été fait via une « *case à cocher* » permettant au client de donner son accord s'il souhaite avoir accès à son suivi de consommations détaillées dans son Espace Client Engie. Depuis décembre 2019, Engie a déjà fait évoluer son offre et ne propose plus qu'un service reposant sur les seules données de consommation à la journée et non sur les données de consommation à la demi-heure. Elle s'engage à mettre à jour ses règles au sein d'une politique de conservation des données.

Source : francetvinfo.fr

Procès France Télécom : un verdict exemplaire...

Le 20 décembre 2019, le tribunal correctionnel de Paris a condamné l'entreprise France Télécom et ses ex dirigeants pour harcèlement moral institutionnel.



Une première en droit du travail !

Le harcèlement moral « institutionnel » fait son entrée dans la jurisprudence. Comme le signalait Me Blandine Sibener, avocate à la Cour, représentant la CFTC lors du procès, « *l'inédit porte sur la dimension collective : toute une collectivité de travail a été impactée, sans lien interpersonnel entre harceleurs et harcelés* ». En effet, la CFTC a dénoncé ces pratiques indignes et s'est constituée partie civile dans ce procès.

L'objectif de 22 000 départs fixé par la direction, a été mis en œuvre sur une période de 3 ans avec des méthodes répréhensibles visant à déstabiliser les salariés, à créer un climat anxigène ainsi qu'une dégradation des conditions de travail. Le résultat de ces harcèlements inadmissibles a même dépassé les 22 000 départs.

En 2006, seule la CFTC signe un accord Gpec pour tenter d'apporter un cadre protecteur aux agents. Dénoncé par d'autres, il n'est pas appliqué. La CFTC dépose alors un préavis de grève « *pour le respect de la dignité de chaque salarié* » le 31 mai 2007. Le 4 juillet suivant, sa déclaration préalable au CNSHSCT mobilise les autres syndicats, qui s'unissent à elle pour déclencher leur droit d'alerte.

Jean-Pierre Dumont, RS coordinateur, ancien représentant titulaire au CNSHSCT (Comité national santé, hygiène, sécurité et conditions de travail), souligne l'importance de l'accord sur l'évaluation et la prévention des risques liés aux risques psycho-sociaux au travail, du 6 mai 2010. Celui-ci permet alors la création du Comité national de prévention du stress, ayant compétence sur l'ensemble du groupe. Son rôle : recueillir des données sur les conditions de travail et, par là même, opérer un suivi du bien-être des salariés.

Pour Jean-Pierre Dumont, renforcer la prévention est capital. Il faut encourager le dialogue inter-fédérations, de telle sorte que la douloureuse expérience de France Télécom inspire de bons réflexes au sein du mouvement. Les fondations de l'édifice de prévention sont posées, reste à construire le mur.

Source : cftc.fr

L'avis du fils de l'une des victimes !

Pour Raphaël Louvrado, le fils d'une des victimes, les condamnations sont ridicules par rapport à la gravité de ce qu'il s'est passé. 19 employés de France Télécom, dont son père, se sont suicidés entre 2006 et 2011.

Le tribunal a condamné l'entreprise, devenue Orange, à l'amende maximale de 75 000 €. Les anciens dirigeants, l'ex-PDG Didier Lombard, l'ex-numéro 2 Louis-Pierre Wenès et l'ex-DRH Olivier Barberot, ont eux été condamnés à un an de prison dont huit mois avec sursis et 15 000 € d'amende.

« *Pour des gens qui ont organisé un système qui a poussé des dizaines de personnes à la dépression et au suicide, ne pas passer par la case prison est un problème* », ajoute Raphaël Louvrado, pariant sur un aménagement de peine qui éviterait la prison aux condamnés.

Par la voix de son avocat, Didier Lombard a déjà annoncé qu'il ferait appel du jugement.

« *La seule chose dont ils ont vraiment peur, c'est la privation de leur liberté, estime Raphaël Louvrado, ça s'est vu dans leur attitude tout au long de l'audience. Ils savaient qu'ils ne risquaient pas grand-chose et ils se sont comportés de manière désinvolte. Et c'est en cela que la réponse du tribunal était importante : les remettre à leur place* ».

Raphaël Louvrado, a également émis le souhait que ces condamnations fassent date. « *On a trente ans de retard au moins dans la réponse face à ces actes. On commence aujourd'hui, c'est bien, mais c'est lent, on est en retard et c'est ça qui fatigue* ».

« *Didier Lombard ne doit plus pouvoir faire ce qu'il a fait* ».

« *Il ne doit plus y avoir d'autres Didier Lombard, nulle part ailleurs* ».

Aucun plan social ne justifie de telles pratiques inhumaines conduisant au désespoir des êtres humains au point qu'ils en arrivent à envisager la mort comme seule solution et à passer à l'acte.

Source : francetvinfo.fr



L'avenir de l'industrie Minière en Afrique

Les questions environnementales, sociales et de gouvernance restent des défis pour l'industrie minière alors qu'elle en rencontre de nouveaux, ceux du changement climatique et d'Industrie 4.0.

Il s'agissait donc des thèmes de l'Indaba minier intitulé Investir en Afrique et de l'Indaba minier alternatif, qui ont eu lieu du 3 au 6 février au Cap, en Afrique du Sud. Le thème de l'Indaba minier organisé par le monde des affaires était "Optimiser la croissance et l'investissement dans l'économie minière numérisée" tandis que l'Indaba minier alternatif (IMA) organisé par la société civile s'est concentré sur "Les économies minières durables sur le plan environnemental et économique à l'ère de la catastrophe du changement climatique". IndustriALL Global Union a participé aux deux événements.

L'Indaba minier et l'IMA sont des événements distincts qui se déroulent simultanément. Lors de la "Journée de la durabilité" de l'Indaba minier, les deux événements convergent pour discuter de questions communes. Des efforts sont menés pour trouver un terrain d'entente sur l'exploitation minière durable et la Transition juste.

Les affiliés d'IndustriALL du secteur des mines en provenance de la République Démocratique du Congo, du Ghana, de Madagascar, de Namibie, d'Afrique du Sud et de Zambie ont participé à l'Indaba minier, avec le soutien de la Fondation Friedrich Ebert.

L'IMA vise à offrir aux communautés africaines touchées par l'exploitation minière un espace de dialogue et de recherche de solutions à leurs préoccupations relatives au secteur minier. IndustriALL et ses affiliés ont participé activement aux sessions sur le changement climatique, la Transition juste et ce qu'il est convenu d'appeler la licence sociale exploitation. Plus de 50 participants ont débattu de la coopération entre les syndicats et la société civile pour déterminer la licence sociale du secteur, en soulignant que les droits des travailleurs des mines et les intérêts des communautés affectées par le secteur devraient être au cœur des activités minières. La session a discuté de la syndicalisation des mineurs et creuseurs des exploitations artisanales et à petite échelle.

L'IMA a recommandé dans une pétition adressée à l'Indaba minier que l'héritage des responsabilités passées ne puisse être oublié, avec l'action collective au sujet de la tuberculose et de la silicose en Afrique du Sud citée en exemple. L'industrie doit fournir une indemnisation équitable aux anciens travailleurs des mines et aux communautés dont la santé a été mise à mal par l'exploitation minière et les inclure dans les discussions sur la manière de procéder.

Les gouvernements doivent ratifier et appliquer la convention 176 de l'OIT sur la sécurité et la santé dans les mines, ainsi que la convention 190 sur la violence et le harcèlement au travail, notamment pour protéger les travailleuses des mines qui sont vulnérables à la violence au travail.

IndustriALL était présente dans une série de discussions à l'Indaba minier. Un panel présidé par le Directeur des mines, Glen Mpuwane, a abordé la sécurité sous le thème « Atteindre une



approche zéro danger ». En présence de Joseph Montisetse, le Président de l'affilié sud-africain, le Syndicat national des travailleurs des mines, la session a débattu de la Convention 176. Joseph Montisetse a abordé le taux alarmant d'incidents dans le monde et la nécessité de changer fondamentalement l'approche de la gestion des mines en mettant les gens au premier plan.

Une session sur la "Mine 4.0" s'est concentrée sur la façon dont la technologie et l'innovation transforment l'exploitation minière. S'adressant à l'assemblée, le Secrétaire général adjoint d'IndustriALL, Kemal Özkan, a posé la question de ce que les nouvelles technologies minières signifieront pour l'avenir du travail : quelles compétences seront nécessaires et comment les sociétés minières, les gouvernements et les autres acteurs peuvent-ils garantir que les populations locales disposent des compétences adéquates pour permettre à l'industrie minière de contribuer pleinement à un développement durable ?



Une économie minière numérique ne peut se faire qu'en passant des anciennes technologies minières à de hautes technologies impliquant l'automatisation, l'exploitation des données et l'intelligence artificielle. Les syndicats veulent un plan de Transition juste qui inclut le remplacement des combustibles fossiles par des énergies renouvelables, le recyclage et la requalification des travailleurs, une indemnisation équitable en cas de licenciement et le dialogue social. Le dialogue entre les communautés et les syndicats doit déboucher sur un travail commun, et les gouvernements et les organisations de la société civile doivent y être associés.



Lors de son intervention, Kemal Özkan a indiqué :

« Ces millions d'emplois dans les mines sont nos emplois. Personne ne peut ni ne doit décider de l'avenir de nos emplois sans nous, travailleurs et syndicats. L'emploi est le seul outil qui nous relie à la société et à l'économie.

Nous avons besoin d'un véritable dialogue mondial, national et local pour débattre et projeter notre avenir. L'information, la consultation, la formation, le recyclage, la reconversion et la requalification sont les principaux droits que nous exigeons. Le dialogue sur l'exploitation minière durable est essentiel pour créer des emplois décents et pour réduire la pauvreté, comme l'explique la Vision minière africaine. »

Source : IndustriALL Global Union



Les syndicats bloquent Général Electric Nigéria

Les syndicats du secteur du pétrole et du gaz sont furieux contre le refus de General Electric International Operations in Nigeria (GEION) de verser les millions de dollars qu'elle devrait à son sous-traitant nigérian Arco Group, privant ainsi 150 travailleurs des primes et indemnités qui leur sont dues.

Le Syndicat nigérian des travailleurs du pétrole et du gaz naturel (NUPENG) et l'Association des cadres du pétrole et du gaz naturel (PENGASSAN), tous deux affiliés à IndustriALL Global Union, ont installé des piquets de grève devant les bureaux du GEION à Lagos, le 3 février, pour réclamer le versement des primes dues depuis 2016.

Les syndicats ont rencontré le ministre de l'Emploi et du Travail, Chris Ngige, le 10 février et demandé au gouvernement fédéral d'intervenir à nouveau pour mettre fin aux souffrances des travailleurs. Selon les syndicats, cinq travailleurs d'Arco Group sont décédés depuis tandis que la plupart sont réduits à la pauvreté, principalement à cause des pertes de revenus causées par les licenciements collectifs et ne peuvent plus payer la scolarité de leurs enfants.

Arco Group était lié par contrat avec GEION pour la fourniture de main-d'œuvre et la maintenance d'installations gazières et de turbines pour la firme française AGIP dans le delta du Niger et l'État de Rivers, contrat qui s'est achevé en 2016. AGIP a payé GEION qui était supposé payer Arco Group, lequel devait verser les salaires aux travailleurs aux termes du contrat. Arco Group prétend être dans l'impossibilité de payer en raison des sommes que lui doit encore GEION qui a surfacturé, n'a pas versé le montant des taxes en prélevant 10 % au lieu des 5 exigés par la loi. D'après Arco Group, cette double retenue a été pratiquée de 2006 à 2015.

Lanre Badmus, responsable de la zone de Lagos du NUPENG, a déclaré :

« Le ministère de l'Emploi et du Travail est intervenu et un mé-



morandum d'accord a été signé avec le NUPENG et d'autres parties. En décembre 2019, les entreprises avaient même promis de payer les travailleurs dans les sept jours. Pourtant, General Electric a prétendu qu'il fallait du temps pour réconcilier les trop-perçus de retenues fiscales avec les chiffres de l'administration fiscale. Les travailleurs qui manifestent ne font rien de plus que réclamer leurs indemnités de licenciement. Il faut cesser de traiter les travailleurs nigériens avec mépris et leurs droits ne peuvent plus être violés sans conséquences. »

Lanre Badmus ajoute que, maintenant que l'administration a effectué ces réconciliations, les syndicats sont scandalisés que rien n'ait encore été versé aux travailleurs.

Diana Junquera Curiel, la Directrice d'IndustriALL en charge de l'industrie de l'énergie, a déclaré :

« Nous appuyons les revendications de nos affiliés qui réclament le versement aux travailleurs d'Arco Group de leurs indemnités et primes de pension. General Electric doit respecter les normes internationales du travail et la législation nationale du Nigeria et mettre fin à ces retards qui plongent les travailleurs dans la misère. »

Source : IndustriALL Global Union

Tout savoir sur le mi-temps thérapeutique

Vous avez été malade ou victime d'un accident et souhaitez reprendre votre activité professionnelle progressivement. Le temps partiel thérapeutique, aussi appelé mi-temps thérapeutique, est une solution qui pourrait vous convenir. Voici quelques réponses à vos questions qui vous guideront dans vos démarches.

Qu'est-ce que le mi-temps thérapeutique ?

Il vous permet d'aménager temporairement la durée de votre travail, suite à une maladie ou un accident, et ainsi reprendre votre activité en douceur, mais également tout en étant encore malade, limiter la fatigue et le stress engendrés par une reprise complète. Cet aménagement ne pourra que favoriser votre guérison.

Quelles démarches effectuer ?

Pour bénéficier du mi-temps thérapeutique, il faut avoir fait l'objet d'un arrêt de travail indemnisé par la Sécurité sociale. Même si vous aviez déjà repris le travail à temps complet, vous pouvez tout de même demander à faire l'objet d'un mi-temps thérapeutique.

- Il doit être prescrit par le médecin traitant avec la précision du pourcentage d'activité (50%, 80% ou autre) ;
- Il faut l'accord de l'employeur ;
- Vous devez établir une attestation avec votre employeur mentionnant les modalités :
 - o Répartition des jours
 - o Répartition des heures de travail
 - o La rémunération
 - o La nature de l'emploi
 - o L'accord de l'employeur.
- Lors d'une visite médicale de reprise, le médecin du travail émettra un avis d'aptitude ou d'inaptitude ;
- Vous transmettez la prescription du médecin traitant et l'attestation de l'employeur à la CPAM, qui donnera son accord ou pas, suivant l'avis du médecin conseil, pour l'indemnisation.

A quel salaire pourrez-vous prétendre lors de votre mi-temps thérapeutique ?

En ce qui concerne votre rémunération, celle-ci sera versée à hauteur des heures de travail effectuées, plus l'indemnisa-



tion de la Sécurité sociale et le cas échéant, l'indemnisation complémentaire de l'employeur (si la convention collective le prévoit), sans pour autant dépasser de montant de votre salaire à temps plein.

Combien de temps peut durer un mi-temps thérapeutique ?

En réalité, il n'a pas de durée maximale définie par la loi. Toutefois, il ne peut excéder d'un an le délai de trois ans permettant le versement des indemnités journalières.

Quels pourront être vos horaires ?

Ceux-ci seront fixés d'un commun accord avec votre employeur, tout en respectant les prescriptions du médecin traitant. L'avis de celui-ci est prépondérant pour établir la durée de travail à plus ou moins 24 heures par semaine.

Quel sera votre statut ?

La reprise d'une activité en mi-temps thérapeutique ne suspend pas votre contrat de travail. Cependant, cette modification doit faire l'objet d'un avenant.

Les congés payés lors d'un mi-temps thérapeutique ?

Vous bénéficierez de deux jours et demi de congés payés par mois, comme les salariés à temps complet ou ceux à temps partiel, dans la limite de 30 jours maximum.

La prise de congés payés est tout à fait possible, comme pour tout salarié à temps complet ou à mi-temps.

Toutefois, les congés payés plus l'indemnité journalière de la Sécurité sociale ne devront pas être supérieurs à la perte journalière de gain liée à la réduction de votre activité en mi-temps thérapeutique. Vous informerez votre CPAM pour éviter un dépassement de la somme.

M.U.

Rupture conventionnelle : procédure, régime social et fiscal et délais de carence Pôle Emploi

La signature d'une rupture conventionnelle soulève de nombreux enjeux, tant sur le plan procédural que sur le plan du régime social et fiscal de l'indemnité de rupture et des délais de carence Pôle emploi.



Présentation de la rupture conventionnelle

A. Principe

Ce dispositif permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail.

La rupture conventionnelle ouvre droit, au profit du salarié, au bénéfice de l'assurance-chômage comme en matière de licenciement classique.

La convention de rupture définit les conditions de la rupture du contrat de travail, et notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » versée au salarié.

La rupture conventionnelle doit obligatoirement être matérialisée sur un formulaire administratif-type, mais il est conseillé d'établir en outre une convention distincte, afin de régler les conséquences de la rupture du contrat de travail et notamment la portabilité des garanties santé et prévoyance et la levée d'une éventuelle clause de non-concurrence.

La convention doit fixer la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par la direction du travail (DIRECCTE), mais qui peut être postérieure.

Il faut compter environ 40-45 jours au total, entre le premier entretien sur la rupture et le terme du contrat.

A l'occasion de la rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle », dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (convention collective) de licenciement.

L'indemnité la plus favorable s'applique.

Bien entendu, il est toujours possible de négocier une somme supérieure à l'indemnité minimale de rupture conventionnelle.

B. Calendrier

À compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, chaque partie dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

À l'issue du délai de rétractation, il convient d'adresser une demande d'homologation à la DIRECCTE, avec un exemplaire de la convention de rupture et du formulaire.

La DIRECCTE dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par les textes : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, etc.

À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (homologation tacite).

Si l'homologation est refusée dans le délai de 15 jours ouvrables, les parties restent liées par le contrat de travail, qui doit continuer de s'exécuter dans les conditions habituelles.

À la date de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à son indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération qui lui sont dus.

Enfin, au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi et son solde de tout compte.

Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle / délais de carence Pôle Emploi

A. Régime social

Cette indemnité est exclue de l'assiette des cotisations sociales, dans la limite d'un montant fixé à deux fois la va-

leur annuelle du plafond de la sécurité sociale (PASS), soit 82.272 € pour 2020.

La partie excédentaire est soumise à cotisations patronales et salariales, comme les salaires.

Par ailleurs, la partie qui excède le montant de l'indemnité de licenciement est toujours soumise à CSG/CRDS, soit 9,7 % au total, à la charge du salarié.

Enfin, un forfait social de 20 % s'applique à l'indemnité de rupture conventionnelle, à la charge de l'employeur.

B. Régime fiscal

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite suivante (la plus haute est retenue) :

- Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail,
- Soit 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur,
 - ➔ dans la limite de six fois le PASS (246.816) ;
- Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord

professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

➔ Sans limite.

C. Délais de carence Pôle Emploi

Schématiquement, les différés d'indemnisation (appelés communément « délais de carence ») sont les suivants :

- Un délai d'attente incompressible de 7 jours ;
- Un différé d'indemnisation calculé en fonction des indemnités compensatrices de congés payés, calculé de la manière suivante :
 - Indemnités compensatrices de congés payés / salaire journalier de référence ;
- Un différé « indemnités supra-légales », tenant compte des indemnités de rupture versées au-delà de l'indemnité légale de licenciement. Ce différé d'indemnisation spécifique est limité à 150 jours calendaires. Il est calculé comme suit : Indemnités supra légales ÷ 95,8. Il se déclenche par le versement de toute indemnité supra-légale (ex. l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable que l'indemnité légale, l'indemnité transactionnelle, l'indemnité de non-concurrence, etc.).

Source : juritravail.com



Avion annulé...

Si le vol que vous deviez prendre est annulé, vous devez vous faire rembourser. Vous pouvez également être indemnisé si l'annulation vous a entraîné un préjudice.

La règle de droit

En cas d'annulation d'un vol, si la compagnie ne vous a pas proposé une autre solution pour vous acheminer à destination dans les meilleurs délais, ou si cet acheminement ne vous convient pas, vous avez droit au remboursement intégral du prix de votre billet, qu'il s'agisse d'un vol régulier ou d'un charter et quelle que soit la raison pour laquelle le vol est annulé. Que vous acceptiez ou refusiez un autre vol en échange, en plus des services d'assistance au sol (téléphone, restauration, hôtel, etc.), sachez que la réglementation européenne prévoit, pour tous les vols à partir d'un pays européen et ceux à destination d'un tel pays quand la compagnie est communautaire, une indemnisation automatique (sauf si vous avez été prévenu de l'annulation deux semaines avant votre départ ou si la compagnie vous a acheminé peu de temps après l'heure prévue) :

- Vol jusqu'à 1500 km = 250 € (125 € si le retard n'est pas supérieur à deux heures) ;

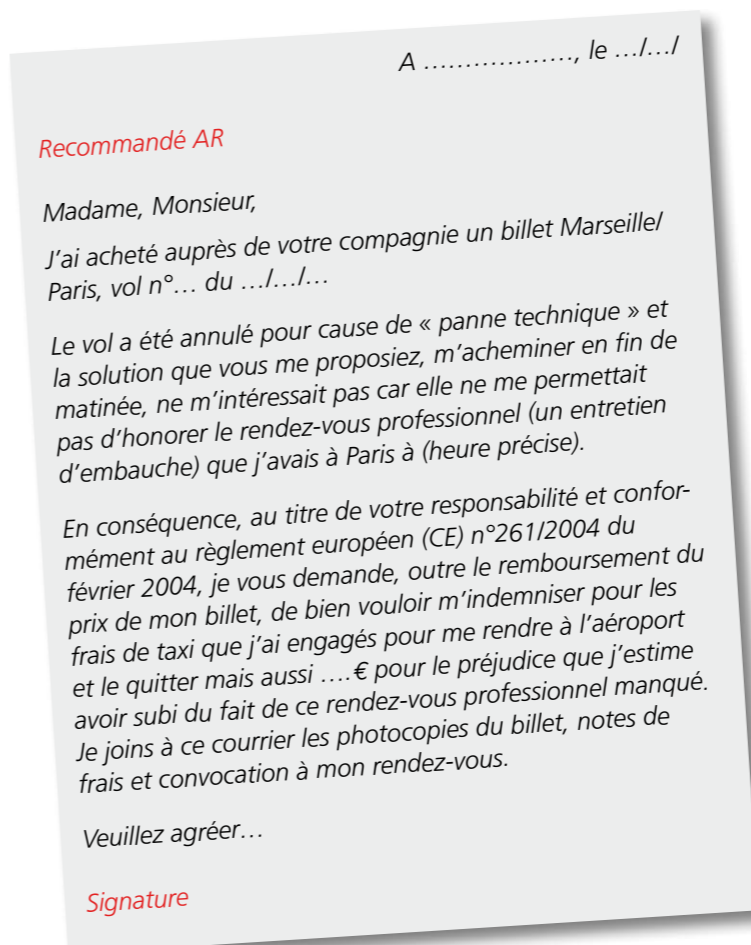
- Vol entre 1500 et 3500 km, vol intracommunautaire de plus de 1500 km ou vers les DOM = 400 € (200 € si le retard ne dépasse pas trois heures) ;
- Autre long courrier = 600 € (300 € si le retard ne dépasse pas quatre heures).

Vous pouvez en plus demander des dommages et intérêts si l'annulation a entraîné un préjudice. La compagnie aérienne ne pourra s'exonérer de son obligation qu'en cas de force majeure, à savoir un événement extérieur, imprévisible et insurmontable (comme des conditions météo défavorables) ou si elle prouve qu'elle a bien pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le dommage ou qu'il lui était impossible de les prendre (elle a recherché d'autres solutions sur d'autres vols...).

Vos démarches

Pour obtenir une indemnisation, adressez votre réclamation à la compagnie aérienne concernée ou à votre agence de voyages, si vous y avez acheté votre billet. Mais il vous appartient de prouver que l'annulation du vol vous a causé un préjudice. Dans le cas contraire, vous aurez du mal à obtenir gain de cause.

Source : Le Particulier



Si le litige persiste...

Si la compagnie refuse de vous indemniser, vous pouvez vous adresser à la Fédération nationale des associations d'usagers des transports, qui peut intervenir pour tenter de trouver une solution amiable à votre litige. Vous pouvez aussi prévenir la direction générale de l'aviation civile.

Assemblée générale du Secteur Mines

Le Secteur Mines a tenu son Assemblée générale, les 20 et 21 janvier 2020 à Paris, en présence du Président fédéral, Francis OROSCO.

Le Président du Secteur Mines, Raphaël MARGHERITA, dans son mot de bienvenue, a rappelé le souvenir de nos disparus, avec une pensée très particulière pour Robert MOURER, dont la carrière n'est pas à rappeler tellement elle fut intense, et qui nous a quittés il y a quelques mois.

Il a souligné le fort engagement du Secteur dans les missions qui lui ont été confiées, notamment au niveau de la Fédération, des retraités, etc. ; de l'activité sans faille des militants qui ont défendu l'intérêt des ayants droit aussi bien du côté de l'ANGDM, de la CAN que des Ministères.

Il remercie également les syndicats pour leur activité très dense dans les secteurs, aussi bien sur les thèmes nationaux comme les salaires, la défense des acquis, que sur la reconnaissance des maladies professionnelles. Il remercie les militants pour les résultats des élections professionnelles qui sont mitigés.

Il rappelle qu'à l'ordre du jour de notre AG, nous allons ouvrir la réflexion quant au devenir du Secteur Mines en présence du Président fédéral.

Il souhaite une bonne AG à tous, puis il passe la parole au Secrétaire général Francis LUCAS, qui a retracé l'activité très dense de l'année écoulée ; du côté de l'ANGDM, après une double peine sur le budget fin 2018 qui a conduit à des baisses de prestations et une révision du règlement intérieur de l'ASS.

La CFTC, dans le cadre de l'interfédérale, n'a cessé d'entamer des démarches auprès des élus des régions minières, des Ministères. A ce jour, le combat n'a pas abouti mais il n'est pas fini. L'objectif de la CFTC est d'obtenir une compensation budgétaire afin que le budget de l'Action sanitaire et sociale réponde aux besoins de nos mineurs.

Concernant les élections professionnelles, les résultats sont mitigés à l'ANGDM. La CFTC obtient près de 49 % des voix. A Maisons et Cités, la CFTC obtient 23 % des suffrages ainsi que les postes de Secrétaire et de Trésorier. Félicitations aux élus ANGDM et Maisons et Cités.

Cependant, dans le Régime minier, la CFTC n'a pas retrouvé la représentativité et n'a pas d'élu. Ce mauvais résultat est un échec, il faudra tout mettre en œuvre pour y remédier.

Le point a été fait sur le Congrès confédéral et la forte implication de notre Fédération au niveau confédéral. Ce Congrès qui s'est tenu à Marseille pour les 100 ans de la CFTC a été un véritable succès, aussi bien par la qualité des



travaux, la présence de militants très jeunes d'entreprises très variées, publiques et privées, et la mise en place d'une nouvelle équipe confédérale très jeune. Il souhaite plein de vœux de réussite à cette nouvelle équipe.

Il a aussi retracé l'activité très dense de la CAN et les bons résultats présentés lors de la Commission de Suivi de la COG où la CFTC s'est fortement impliquée. De même, il a mis l'accent sur la difficulté de recrutement de médecins. Il a rappelé que durant l'année, nous avons renouvelé nos représentants, aussi bien à la CAN qu'à l'ANGDM.

Eric GROH fait un point très complet sur le Régime minier. Cette restructuration commence à porter ses fruits en matière d'efficacité et financière. Cependant, il met l'accent sur la difficulté de recruter des médecins et la lenteur des services à réaliser les projets.

Il partage la déception formulée par le Secrétaire général dans le cadre des élections et demande de tout mettre en œuvre pour que la CFTC retrouve sa place.

Il rappelle que :

- Courant février, nous procéderons à la mise en place des conseillers territoriaux et la CFTC revendiquera la présidence dans le Nord.
- Dans le projet de loi concernant la réforme des retraites, le Régime minier est concerné. Il a demandé à la CAN de réunir les Fédérations de Mineurs sur le sujet pour connaître l'impact de la réforme pour nos mineurs. Une réunion devrait se tenir début février sur le sujet.

L'information sur le Régime a été complétée par Gilbert LECHARDEUR et Robert JUTKOWIAK, administrateur CAN.

Concernant l'ANGDM, Raphaël MARGHERITA, administrateur, fait un tour d'horizon très complet et détaillé de l'activité durant l'année écoulée. Il détaille l'ensemble des dossiers traités : vacances, paiement prestations, logement, etc. Il revient sur la baisse des aides ASS qui commence à



se rapprocher sensiblement de celles du Régime général. Il rappelle et détaille l'ensemble des démarches effectuées, il considère que le nivellement vers le bas, sans mener une réflexion sur les besoins à venir d'une population vieillissante, n'est pas de bon augure. Il rappelle que la CFTC continue le combat pour défendre les acquis comme l'a voulu l'Etat lors de la création de l'ANGDM. Il rappelle que, comme dans le Régime minier, l'ANGDM a renouvelé ses représentants.

Le Trésorier Eric GROH nous a fait une présentation budgétaire très détaillée du Secteur. Il rappelle que nos comptes sont soumis à l'agent comptable de la Fédération ainsi qu'à l'avis de l'expert-comptable. Ceux-ci ont été certifiés sans réserve.

L'ensemble des syndicats ont retracé l'activité très dense de l'année écoulée. Un large débat s'est instauré quant à leurs préoccupations.

Le Secrétaire général a apporté des réponses à l'ensemble de leurs préoccupations. Celles-ci ont essentiellement porté sur le Régime minier, l'ANGDM, la politique vacances, mais surtout sur l'Action sanitaire et sociale, le problème du pouvoir d'achat des retraités, les maladies professionnelles et le dossier Stocamine en Alsace.

Cette AG a aussi permis d'ouvrir le débat sur le devenir des syndicats de mineurs en présence du Président fédéral. Francis OROSCO rappelle que des réflexions sont en cours concernant la modification des statuts, aussi bien au niveau fédéral que confédéral et qu'il serait intéressant que le Secteur Mines mène une réflexion sur le sujet en tenant compte de leurs spécificités (secteur industriel fermé, vieillissement des militants, plus d'embauche au statut depuis longtemps, la composante des adhérents pratiquement que des retraités). Par contre, il rappelle que le Secteur est très actif et utile au fonctionnement de notre Fédération.

Après un très large débat où plusieurs pistes intéressantes ont été émises, l'AG mandate le bureau d'approfondir la réflexion pour voir les suites à donner. Une orientation devrait être définie à la prochaine AG.

Le Président fédéral remercie chaleureusement le secteur pour son invitation et ce qu'il apporte à la Fédération. Il réaffirme l'importance des mineurs dans le fonctionnement de nos instances.

L'objectif de tous est la représentativité et les résultats des élections CSE vont dans le bon sens. La CMTE est en nette progression dans beaucoup de secteurs d'activité et elle devrait retrouver la représentativité dans plusieurs branches de notre Fédération.

Du côté confédéral, depuis le Congrès de cette année, la CMTE s'est fortement impliquée.

Ce congrès a mis en place une équipe jeune et dynamique. Il a été de très bonne qualité avec une très forte participation et de très jeunes militants. L'horizon qui s'ouvre à nous est de bon augure.

L'équipe confédérale a ouvert plusieurs dossiers importants. Actuellement, le dossier de la réforme des retraites nécessite un grand engagement, il rappelle les positions de la CFTC et fait remarquer que le Président confédéral, Cyril CHABANIER, est très médiatisé sur le sujet. Il encourage tout le monde à relayer le message CFTC.

Dans son discours de clôture, Raphaël MARGHERITA remercie le Président fédéral de sa participation à nos travaux et ses paroles réconfortantes à nos syndicats. De même, il souhaite bonne chance à la nouvelle équipe confédérale qui a été mise en place. Les premiers mois de gouvernance sont très encourageants pour l'avenir. Il remercie l'ensemble des syndicats pour leur présence et leur activité tout au long de l'année pour défendre les intérêts de la CFTC. Il considère que notre AG a été de bonne qualité et chaque syndicat a pu s'exprimer librement et définir la feuille de route pour l'année à venir. Des engagements forts ont été pris pour 2020, notamment sur la réflexion statutaire. Il souhaite un bon retour à tous.

Raphaël MARGHERITA
Président du Secteur Mines





Catastrophe du Puits Simon

Après 35 ans, le souvenir toujours présent !

En ce mardi 25 février 2020, le ciel a ouvert ses écluses, et c'est sous une pluie battante qu'a eu lieu la commémoration de la dernière grande catastrophe minière de France.

C'est devant la stèle du Puits Simon, érigée en mémoire des 22 victimes, que s'est rassemblée, jour pour jour 35 ans après, une foule compacte et unie dans l'émotion du souvenir toujours aussi vivace.

Les familles, amis, camarades de travail, élus, représentants syndicaux, ainsi que de la Fédération des mineurs et sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg se sont retrouvés une nouvelle fois, afin de rendre hommage aux 22 mineurs disparus à l'étage -1050 dans l'explosion et le coup de poussière qui a suivi.

C'est toujours très ému que Patrick NEU, Président de la Fédération des Mineurs et Sidérurgistes de France, Sarre et Luxembourg, a égrainé les noms des 22 camarades disparus. Gilbert NIMESKERN, Secrétaire général du Syndicat des Mineurs CFTC, et Maurice STELLA, Président des Etam CFTC, ont déposé une gerbe pour la CFTC.

La catastrophe du Puits Simon a marqué la région et reste présente dans la mémoire de ceux qui l'ont vécue de près ou de loin. Il est important pour la mémoire collective de perpétuer le souvenir et de passer le relais, le moment venu, aux générations futures, afin que jamais on n'oublie.

M.U.



Paul BRUCHET nous a quittés

C'est avec émotion que nous avons appris le décès de notre ami Paul BRUCHET. Certes, nous le savions âgé mais sa disparition nous a tous consternés. La CFTC s'associe à la douleur de ses enfants et petits-enfants.

Notre participation nombreuse à ses obsèques manifeste l'authenticité et la profondeur des sentiments d'amitiés et de fraternité qui nous attachaient à ce militant d'une qualité exceptionnelle qu'était Paul.

Paul est né le 28 décembre 1926 à Berck sur Mer. Sa famille en quête de travail vient s'installer à Billy Montigny pour travailler dans les mines.

Paul rentre à l'âge de 14 ans aux Ateliers Centraux, il passera son CAP de tourneur et ensuite il se syndique à la CFTC. Il est très vite repéré par les militants de l'époque qui voient en lui un vrai meneur.

Il fait la connaissance d'Andrée qui deviendra son épouse. De cette union naîtront deux enfants, Emile et Jean-Pierre.

Au vu de ses qualités de militant hors norme la direction du Syndicat des Mineurs CFTC présente Paul aux élections de délégués mineurs de surface qu'il remportera haut la main, et ainsi il sera réélu 6 fois consécutives pour des mandats de 3 ans.

Il fut aussi administrateur de la caisse de Dourges. Au décès de notre regretté Joseph SAUTY, qui en était le Président, c'est tout naturellement Paul qui lui succède.

Paul était aussi administrateur à la CANSSM et membre du bureau en compagnie de Fernand MIERSMAN ; ce binôme était virulent sur les positions de la CFTC.

Paul à tenu pendant de nombreuses années des perma-



nences à Billy Montigny et à Lens, car il était intarissable sur les questions de Sécurité sociale minière.

C'était un plaisir de discuter avec Paul, toujours son sourire au coin des lèvres et surtout dans cet esprit de service qui a fait la force du Syndicat des Mineurs CFTC. Que de démarches individuelles auprès des organismes et ceci, sans relâche...

Il faut aussi associer son épouse Andrée, malheureusement décédée, qui, pendant plus de cinquante années, a partagé sa foi dans l'action militante et sociale.

Tu étais un modèle pour nous, nous ne t'oublierons jamais ! Merci Paul pour ton engagement pour les autres et pour la CFTC.

À Emile, Jean-Pierre, ses enfants ainsi que ses petit-enfants, au nom du Syndicat des Mineurs CFTC, nous disons combien nous partageons leur douleur et nous leur adressons de nos sincères condoléances et nos sentiments de vive sympathie.

Gilbert LECHARDEUR



La vie est un chemin à long terme, où vous êtes le maître et l'élève.

Parfois vous devrez enseigner, mais tous les jours vous devrez apprendre.

Auteur anonyme



à Forbach

La première formation 2020 s'est tenue à Forbach du 7 au 10 janvier.

Cette formation FIME avec 14 stagiaires était animée par Maurice STELLA.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- L'histoire de la CFTC
- L'identité, nos valeurs, nos mots
- Nos actions, se comporter CFTC
- Identifier les relais et les missions au sein du CSE
- Connaître les ressources dont je dispose.

Pour un bon départ dans la vie syndicale, cette formation de base est incontournable afin de comprendre ce qu'est la CFTC.



Continuez à vous former avec la CFTC-CMTE.

à Paris

Une formation CSE, animée par Maurice STELLA, s'est tenue à Paris du 5 au 7 février. 18 stagiaires y ont participé.

Les points suivants ont été abordés :

- Connaître les modalités de mise en place d'un CSE
- Identifier les attributions spécifiques du CSE et ses règles de fonctionnement
- Maîtriser les nouvelles conditions du mandat de représentant du personnel
- Règlement du CSE.

Merci à tous les stagiaires pour leur implication dans leurs entreprises pour la CFTC.



à Dijon

Une formation CSSCT, animée par Maurice STELLA, s'est tenue à Dijon du 4 au 6 mars. 18 stagiaires y ont participé.

Les points suivants ont été abordés :

- Périmètre et enjeux
- Les acteurs de la prévention
- Les acteurs externes
- Constitution du CSSCT
- Fonctionnement du CSSCT
- Accident trajet travail, maladies Professionnelles
- Évaluation des risques
- Plan de prévention.

La grande inquiétude des stagiaires est que la sécurité est un peu mise à l'écart avec le passage en CSE.



Tous ensemble pour la CFTC !
Joseph MUNICH
Responsable Formation CMTE

Plan de formation 2020



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






<p>Mars 2020 du 4 au 6 mars DIJON CSSCT</p>	<p>Septembre 2020 du 9 au 11 septembre ST-MAURICE S/MOSELLE CSE</p>
<p>Avril 2020 du 1 au 3 avril NIEDERBRONN Développer sa section</p>	<p>Octobre 2020 6 au 9 octobre NIEDERBRONN DS</p>
<p>Mai 2020 du 27 au 29 mai BERCK Communication</p>	<p>Novembre 2020 du 4 au 6 novembre PARIS FIME</p>
<p>Juin 2020 du 10 au 12 juin NIEDERBRONN Risques psychosociaux</p>	<p>Décembre 2020 du 2 au 4 décembre PARIS CSE</p>

Inscrivez-vous à la Fédération CFTC-CMTE
171, Avenue Jean Jaurès - 75019
auprès du Secrétariat Formation :
Michèle BENZAKEN - 01 44 63 19 95
secretariat-formation@cftc-cmte.fr
Responsables Formation :
Joseph MUNICH - Patrice UREK



Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements

-  **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
-  **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
-  **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
-  **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
-  **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire