



Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

représentativité
représentativité
représentativité
représentativité

n°62 Mars-Avril 2013 - Prix 1€

OUI



la CFTC est toujours là !

Catégories objectives de salariés

Préparez-vous à négocier vos contrats de complémentaire santé et de prévoyance.

Le décret du 9 janvier 2012 sur les contrats collectifs et obligatoires définit les catégories objectives de salariés qui permettent aux entreprises de cibler des garanties de prévoyance ou de retraite supplémentaire sur certaines catégories de personnel sans perdre le bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale dont bénéficient les contrats collectifs et obligatoires. Les entreprises qui bénéficient déjà de ces exonérations ont jusqu'à fin 2013 pour s'y conformer.

Le décret pose cinq critères à partir desquels il est possible de déterminer ces catégories :

- 1 l'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres définies dans les art. 4, 4bis et 36 de la CCN 47.
- 2 La référence aux tranches de rémunération A, B, C sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts.
- 3 L'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche, accords professionnels ou interprofessionnels.
- 4 Les sous-catégories fixées par les conventions ou les accords professionnels ou interprofessionnels et définies par référence à un niveau de responsabilité, type de fonctions ou degré d'autonomie dans le travail des salariés.
- 5 L'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

Egalité !

Autre évolution, la notion de situation identique : « selon le type de risque, il faut parfois justifier que les catégories qui ont été définies permettent de couvrir tous les salariés placés dans une situation identique face à ce risque », souligne Thomas Rigaut, juriste à la direction technique assurances d'Harmonie Mutuelle. Le décret pose également comme principe que le taux ou le montant de la contribution patronale est uniforme au sein d'une catégorie. Il revoit enfin le cas de dispense d'affiliation.



Pour un appui conseil de nos experts :

01 42 68 66 82

olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr
www.protection-sociale-entreprise.fr

Points de vigilance !

Le décret est entré en vigueur le 12 janvier 2012.

A compter de cette date, les **nouveaux** régimes de prévoyance doivent être conformes.

Les entreprises qui ont mis en œuvre leur régime de prévoyance **avant la publication du décret** bénéficient d'une période transitoire pour se mettre en conformité avec ces nouvelles dispositions : **du 12 janvier 2012 au 31 décembre 2013 (sauf si modification du régime en place).**

Conseil de nos experts :

Préparez-vous à négocier vos contrats de complémentaire santé et de prévoyance pour une mise en conformité avant le 31 décembre 2013.

Notre équipe de spécialistes est à votre écoute et disponible pour vous accompagner dans vos réflexions et vos démarches.



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre santé

édito

Aujourd'hui, nous avons franchi une étape importante dans la reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales par la mesure de leur audience, tant au niveau national interprofessionnel que par convention collective.

DE 1966 À 2013

OUI LA CFTC EST TOUJOURS LÀ

La Fédération CFTC Chimie Mines Textile Energie est fière des résultats de son audience sur les trois collèges à plus de 9,40% dans l'ensemble de nos 36 branches professionnelles de notre périmètre fédéral.

Cette mesure est une première et ne peut se comparer à aucune autre. Elle résulte de la consolidation des voix obtenues par notre Fédération CMTE lors des élections professionnelles d'entreprise dans les trois collèges.

À la table des négociations nationales interprofessionnelles, couvrant tous les salariés, la CFTC pèse 10,63 %, n'en déplaise à certains ! Et cela nous pouvons en être fiers !

La CFTC est incontestablement une organisation syndicale dans laquelle l'ensemble des salariés se reconnaissent et qui compte dans le paysage syndical français.

Si la CFTC est parvenue à déjouer tous les pronostics, c'est grâce au travail de terrain obstiné de **vous**, militants, de **vous**, adhérents et de **vous**, dirigeants. C'est à vous que la CFTC doit sa victoire, car vous avez su faire entendre le message du syndicalisme de construction sociale représenté par la CFTC aux salariés qui vous ont fait confiance.

Et cette confiance engage...

C'est pour cela que, dans les mois qui viennent, nous ne devons pas les décevoir et nous montrer à la hauteur de la confiance qu'ils nous ont témoignée.

Une fois la consolidation de nos résultats obtenue, l'erreur serait de nous reposer sur nos lauriers. Nous devons avoir conscience que la représentativité n'est pas acquise définitivement ; un nouveau cycle électoral a débuté en janvier 2013 dernier, qui doit se clore en décembre 2016 pour définir les organisations syndicales qui seront représentatives entre 2017 et 2021.

Depuis le 29 mars dernier, la fédération, lors de différentes réunions, a analysé nos points forts et nos points faibles, afin d'ancrer notre représentativité sur des bases encore plus solides. Nous reviendrons vers nos syndicats, afin de les accompagner et de les aider à développer cette organisation que nous aimons tous. Gandhi avait coutume de dire «**Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde**».

**LA CFTC
LE PROUVE CHAQUE JOUR**

Francis OROSCO
Président fédéral

➔ **ÉDITO** - p. 3

➔ **Le dossier du mois** - p. 4 à 7

- La représentativité

➔ **Mémoire de syndicaliste** - p. 8-9

- Les 50 ans de la Grande grève de 1963

➔ **Actualités sociales** - p. 10 à 12

- Régime minier sauvé, peut-être ?
- Appel du 1^{er} Mai
- Réagir pour l'emploi

➔ **Le Billet d'humeur** - p.14

➔ **Des chiffres et des Dettes** - p.15-16

➔ **L'avis des nôtres** - p.17-18

- Le POUR ou CONTRE
- Les dessous du capital
- Communiqué Confédéral

➔ **L'avis des autres** - p. 18

➔ **Europe international** - p.19 à 21

➔ **Les Infos Utiles** - p. 22 à 25

- C'est quoi donc une section syndicale ?
- Le harcèlement au travail

➔ **La vie du mouvement** - p. 26

- Formations fédérales dans le Nord et l'Est

La comète

Organe Bimestriel de la Fédération CFTC
CHIMIE-MINES-TEXTILE-ENERGIE
128, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN
✉ contact@cftc-cmte.fr

Directeur de la Publication : Francis OROSCO
Rédaction Administration : Martine ULTSCH
49, Rue Nicolas Colson - BP 70074
57803 FREYMING-MERLEBACH
☎ 03 87 04 49 85 - FAX : 03 87 04 55 73

✉ lacometecmte@laposte.net
www.syndicat-cftc-cmte.fr

C.P.A.P. : 0216 S 05940
I.S.S.N. : 1624-9372

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

Dépôt légal :
2^{ème} trimestre 2013

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



La mesure de la représentativité syndicale

Le dialogue social est aujourd'hui au centre des politiques en matière d'emploi, de relations du travail ou encore de formation professionnelle...

Par ailleurs, entre 2013 et 2017 une organisation syndicale qui est reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel sera présumée représentative dans l'ensemble des branches professionnelles, quelle que soit son audience dans ces branches.

Au niveau de l'entreprise, pour être représentatif un syndicat doit à la fois :

- avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au sein de l'entreprise lors des élections professionnelles ;
- et respecter les six autres critères de représentativité.

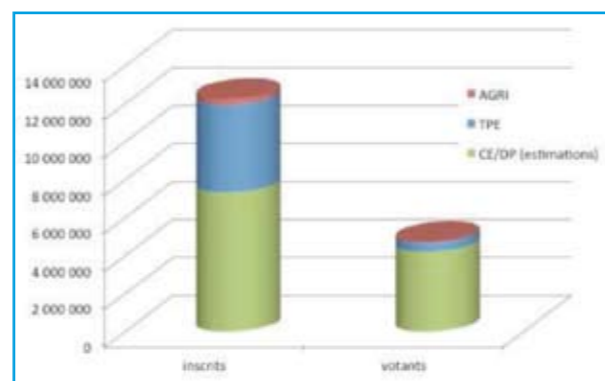
Les critères que tout syndicat doit remplir pour être représentatif :

- Le respect des valeurs républicaines
- L'indépendance
- La transparence financière
- L'ancienneté minimale de deux ans
- L'influence (activité et expérience)
- Les effectifs d'adhérents et cotisations

Pour la première fois, dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale, l'audience des organisations syndicales auprès des salariés est mesurée au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles.

Cette mesure d'audience est le résultat de l'agrégation des suffrages recueillis par les organisations syndicales :

- au cours des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012 ;
- lors du scrutin organisé auprès des salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et employés à domicile qui s'est déroulé du 28 novembre au 12 décembre 2012 ;
- pour les salariés de la production agricole, lors des élections aux chambres départementales d'agriculture, qui se sont déroulées en janvier 2013.



Niveaux distincts :

- le niveau national et interprofessionnel ;
- le niveau de la branche professionnelle ;
- le niveau de l'entreprise.

Ainsi, une organisation syndicale peut ne pas être représentative au niveau national et interprofessionnel, par exemple, tout en étant représentative au niveau d'une ou plusieurs branches professionnelles ou encore dans certaines entreprises.

Au niveau national et interprofessionnel, pour être représentatif un syndicat doit à la fois :

- avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au global lors des élections professionnelles, des élections TPE et des élections aux chambres départementales d'agriculture ;
- respecter les six autres critères de représentativité (cf. ci-après) ;
- et être représentatif dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Au niveau de la branche, pour être représentatif un syndicat doit à la fois :

- avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de la branche ;
- respecter les six autres critères de représentativité (cf. ci-après) ;
- et disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

La mesure d'audience : clé de voûte de la représentativité syndicale

La mesure d'audience constitue désormais le critère central permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau d'une branche professionnelle, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8 % des suffrages exprimés pour être représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs.

Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations syndicales atteignent ce score :

- CGT : 26,77 %
- CFDT : 26,00 %
- CGT-FO : 15,94 %
- CFE-CGC : 9,43 %
- CFTC : 9,30 %

En application du Code du Travail, les résultats de cette mesure d'audience sont présentés au Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) le vendredi 29 mars 2013.

Organisations syndicales ayant obtenu une audience supérieure ou égale à 8 %

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés ¹	% de voix obtenues	Poids relatifs ²
CGT	1 355 927,54	26,77 %	30,62 %
CFDT	1 317 111,84	26,00 %	29,74 %
CGT-FO	807 434,60	15,94 %	18,23 %
CFE-CGC	477 459,52	9,43 %	10,78 %
CFTC	470 824,51	9,30 %	10,63 %

Une fois les résultats présentés au HCDS, les organisations syndicales qui ont atteint le **seuil de 8 % des suffrages** au niveau national et interprofessionnel ou au niveau des branches seront sollicitées par la Direction Générale du Travail qui vérifiera qu'elles respectent **les autres critères de représentativité** : valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, influence, effectifs et cotisations, implantation territoriale, présence dans certains secteurs. À l'issue de ces vérifications, le HCDS sera de nouveau sollicité pour rendre un **avis sur la liste des organisations syndicales représentatives** au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches. Cette liste sera ensuite fixée par voie d'arrêtés du Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Elle vaudra jusqu'à la prochaine mesure d'audience de représentativité en 2017.

Quelles sont les conséquences de la réforme sur la négociation collective ?

La réforme de la représentativité refond les règles d'organisation et de fonctionnement du dialogue social. Être représentative donne la capacité à une organisation syndicale de siéger autour de la table des négociations et de conclure des accords en entreprise, au sein de la branche ou au niveau national et interprofessionnel. Dans les entreprises, la réforme de la représentativité est entrée en application depuis le 1^{er} janvier 2009. Au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches professionnelles, elle entrera en vigueur une fois publiés les arrêtés fixant la liste des organisations syndicales représentatives à ces niveaux. A compter de cette date, les nouvelles règles de validité des accords s'appliqueront. La CFTC continuera à négocier toutes les conventions

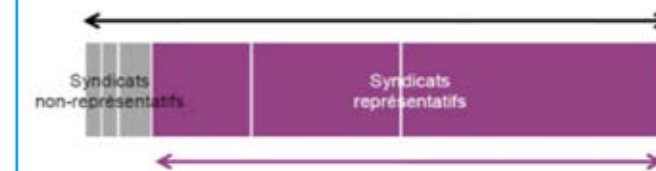
collectives. La représentativité conquise selon les nouvelles règles définies par la loi du 20 août 2008 par la CFTC au niveau national et interprofessionnel profite à l'ensemble de nos organisations professionnelles.

Les nouvelles règles de validité des accords

Pour être valide, un accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales qui représentent ensemble au moins 30 % des suffrages exprimés. En outre l'accord ne devra pas faire l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations représentant plus de 50 % des suffrages exprimés.

Les poids de 30 % et de 50 % dans les branches et au niveau national et interprofessionnel sont calculés sur un périmètre constitué des suffrages exprimés en faveur des seules organisations qui ont atteint le seuil de 8 % et sont reconnues représentatives.

Votes exprimés dans le cadre de la mesure de l'audience de la représentativité syndicale



Votes pris en compte pour calculer le poids des syndicats ayant signé (mini. 30 %) ou s'opposant à un accord (maxi. 50 %)

La consultation sur la liste des organisations syndicales représentatives

Le HCDS sera sollicité pour rendre un avis sur la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et au niveau des branches avant que le Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ne prenne les arrêtés de représentativité.

Par ailleurs, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'application de la réforme de la représentativité ; le HCDS se prononcera, en fin d'année 2013, sur les enseignements qu'il tire de ce rapport en ce qui concerne les différents niveaux de négociation.

La France compte plus de 1000 conventions collectives définissant les contours des branches professionnelles dont environ 700 qui ne relèvent pas du champ agricole.

Au sein de ce paysage, on identifie par exemple :

- des branches territoriales (par exemple en Aquitaine, la convention collective nationale des bâtiments ouvriers (plus de 10 salariés) de la région Aquitaine) ;
- des branches catégorielles (par exemple pour les employés, la convention collective nationale des employés de l'édition de musique) ;
- des branches métiers (par exemple pour le métier de journaliste, la convention collective nationale des journalistes).

Francis OROSCO

Source : ministère du travail

Le dossier du mois

représentativité
représentativité
représentativité
représentativité

Convention collective	Effectifs	SVE	Participation	SVE CFTC	% CFTC	Delta 8%
Statut des IEG	140 799	113 604	80,69%	3 079	2,71%	-6 010
Industries chimiques	155 793	105 826	67,93%	7 873	7,44%	-593
Industrie pharmaceutique	99 395	63 203	63,59%	8 722	13,80%	3 666
Plasturgie	65 942	40 237	61,02%	3 887	9,66%	668
Caoutchouc	49 045	34 131	69,59%	2 730	8,00%	0

5 conventions collectives où la CFTC-CMTE obtient le plus grand nombre de suffrages au-delà de 8 %

Convention collective	Effectifs	SVE	Participation	SVE CFTC	% CFTC	Delta 8%
blanchisserie interrégionale	22 039	11 838	53,71%	7 849	66,30%	6 902
Industrie pharmaceutique	99 395	63 203	63,59%	8 722	13,80%	3 666
Industries textiles	43 374	22 821	52,61%	3 471	15,21%	1 645
Chaussure Industrie	4 549	2 752	60,50%	1 119	40,66%	899
Plasturgie	65 942	40 237	61,02%	3 887	9,66%	668

5 conventions collectives où la CFTC-CMTE perd le plus grand nombre de suffrages

Convention collective	Effectifs	SVE	Participation	SVE CFTC	% CFTC	Delta 8%
Statut des IEG	140 799	113 604	80,69%	3 079	2,71%	-6 010
Pétrole Industrie	26 493	17 705	66,83%	675	3,81%	-742
Verre Fabrication mécanique industries	21 611	16 201	74,97%	700	4,32%	-596
Industries chimiques	155 793	105 826	67,93%	7 873	7,44%	-593
Equipements thermiques OETAM	24 795	10 816	43,62%	440	4,07%	-425
Total	41	745 963	482 718	64,71%	45 389	9,40%

Représentation dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services

Fédération	Agri	Banques	Batimat	CMTE	COM	CSFV
Commerce	3,43%		12,45%	6,33%	4,41%	16,22%
Services	7,88%	10,92%	7,32%	8,70%	9,53%	11,20%
Industrie	0,86%		9,38%	9,77%	4,67%	9,31%
Construction			10,00%			
Fédération	FESEP	FGT	Métal	P&T	PSE	SS
Commerce						8,50%
Services	25,50%	9,14%	9,51%	14,04%	6,70%	5,61%
Industrie			7,31%	7,27%		
Construction						

Le dossier du mois

représentativité
représentativité
représentativité
représentativité

Tableau des résultats des branches de la Fédération CMTE

IDCC	Convention collective	Effectifs	SVE	Participation	SVE CFTC	% CFTC	Delta 8%	Secteur
05001	Statut des IEG	140 799	113 604	80,69%	3 079	2,71%	-6 010	Services
00044	Industries chimiques	155 793	105 826	67,93%	7 873	7,44%	-593	industrie
00176	Industrie pharmaceutique	99 395	63 203	63,59%	8 722	13,80%	3 666	industrie
00292	Plasturgie	65 942	40 237	61,02%	3 887	9,66%	668	industrie
00045	Caoutchouc	49 045	34 131	69,59%	2 730	8,00%	0	industrie
00018	Industries textiles	43 374	22 821	52,61%	3 471	15,21%	1 645	industrie
01388	Pétrole Industrie	26 493	17 705	66,83%	675	3,81%	-742	industrie
00669	Verre Fabrication mécanique industries	21 611	16 201	74,97%	700	4,32%	-596	industrie
02002	blanchisserie interrégionale	22 039	11 838	53,71%	7 849	66,30%	6 902	Services
00998	Equipements thermiques OETAM	24 795	10 816	43,62%	440	4,07%	-425	Services
01555	Pharmaceutique produits fabrication commerce	14 428	7 132	49,43%	750	10,52%	180	industrie
01621	Pharmaceutique répartition	10 196	6 856	67,24%	235	3,43%	-313	Commerce
00247	Habillement Industries	13 887	5 452	39,26%	580	10,64%	144	industrie
02528	Maroquinerie, articles voyages, cuir sellerie	7 652	3 493	45,65%	538	15,40%	258	industrie
01408	Combustibles solides liquides gazeux négoce	9 636	3 446	35,76%	334	9,68%	58	Commerce
01256	Equipements thermiques cadres ingénieurs assimilés	7 342	3 233	44,03%	226	6,99%	-33	Services
01580	Chaussure Industrie	4 549	2 752	60,50%	1 119	40,66%	899	industrie
01821	verre fabrication main (semi auto)	3 735	2 694	72,13%	596	22,12%	380	industrie
01942	Textiles artificiels et synthétiques industries	3 370	2 402	71,28%	38	1,58%	-154	industrie
01499	Verre Miroiterie transformation négoce	4 984	2 268	45,51%	88	3,88%	-93	industrie
01605	Désinfection desinfectisation deratisation (3D)	3 477	1 276	36,70%	218	17,08%	116	Services
00392	Textile industrie Roubaix-Tourcoing (Nord)	2 081	1 093	52,52%	241	22,05%	154	industrie
02306	Verre métiers union chambre syndicale	1 491	938	62,91%	39	4,16%	-36	industrie
00427	Textile industrie Elbeuf Louviers et région	2 237	844	37,73%	211	25,00%	143	industrie
00528	Blanchisserie Nord et Pas de Calais	1 225	780	63,67%	523	67,05%	461	Services
01761	Tissus tapis linge de maison commerce de gros	1 890	424	22,43%	91	21,46%	57	Commerce
00207	Cuirs et peaux industrie	825	358	43,39%	13	3,63%	-16	industrie
00161	Verre travail mécanique chalumeau	559	352	62,97%	0	0,00%	-28	industrie
01561	Cordonnerie	2 267	339	14,95%	55	16,22%	28	Services
02668	Sécurité sociale des mines cadres supérieurs	175	135	77,14%	57	42,22%	46	X
00673	Fourrure industrie	258	24	9,30%	4	16,67%	2	industrie
01945	Vitrail Industrie	196	19	9,69%	5	26,32%	3	industrie
01991	Blanchisserie teinturerie industries Alsace	136	15	11,03%	1	6,67%	-0	Services
00780	Tailleurs sur mesure région parisienne	81	11	13,58%	1	9,09%	0	Services
Total		34	745 963	482 718	64,71%	45 389	9,40%	6 771



Il y a 50 ans La Grande Grève des Mineurs

La bataille de la solidarité



10.000 mineurs manifestent à Merlebach dans le Bassin Houiller de Lorraine

En 1963, la corporation minière entrait dans une lutte sans précédent pour mettre un terme à la dégradation des salaires, aux décisions unilatérales des pouvoirs publics et au refus systématique de discuter des revendications des mineurs. C'est à une véritable mobilisation de l'opinion publique que l'on assista, qui, spontanément, prit fait et cause en faveur des mineurs en grève. Cette situation laissa le gouvernement quelque peu désarmé. Sans doute les ministres responsables ont-ils misé sur la prudence et la modération affichées dans la phase préparatoire de la grève par la CGT. Il faut rappeler qu'au départ, la CGT avait décidé de limiter à 48 heures la grève alors que la CFTC propose une grève générale illimitée dans les mines, rejointe plus tard par FO. Elle fut conduite dans l'union par l'ensemble des organisations syndicales CFTC, CGT, FO et CGC.

C'est finalement le gouvernement qui va assurer le succès de la grève en décrétant la réquisition. La réquisition est ressentie comme une injure et un camouflet par les travailleurs des mines, qui n'admettent pas qu'on les traite ainsi après avoir été mobilisés comme ils l'ont été dans la « bataille du charbon » d'après-guerre. La grève illimitée est partie et bien partie. Elle va durer 35 jours sans faiblir (du 1^{er} mars au 5 avril 1963). Les manifestations, meetings et défilés rassemblaient des dizaines de milliers de participants et jamais il n'y a eu à déplorer le moindre incident. Son exemplarité et sa popularité lui ont valu de devenir une affaire nationale. Le pays tout entier vibrait à l'unisson avec les mineurs. La raison de cette popularité ? Tout simplement parce que cette grève générale illimitée, était dégagée de toute arrière-pensée politique et ne visait qu'à défendre la profession, la dignité et l'unité réalisée sur des objectifs strictement professionnels. C'était une grève propre.

Au-delà des revendications salariales, la révolte des mineurs a entraîné une véritable politique de reconversion et l'instauration d'une « table ronde » pour débattre des problèmes de la profession, et d'un secrétariat général à l'Énergie créé auprès du ministre de l'Industrie. C'est en tout cas la grève des mineurs, qui, quelques mois après, a conduit le Général de Gaulle, Président de la République, à reconnaître les « errements » du gouvernement de l'époque et à dire à son Ministre de l'Industrie : « Jeanneney, il faudra s'occuper sérieusement des régions minières ». Il n'est pas exagéré d'affirmer que cette grève a été profondément marquée par l'esprit CFTC et qu'elle laisse un message très actuel à tous les travailleurs. La silhouette de Joseph SAUTY, alors Président de la Fédération Nationale des



Mineurs, était devenue familière depuis cette grande lutte des mineurs pour le public, qui avait alors découvert le « béré », le visage buriné, la puissante stature et l'éloquence rude, contenue, de cet authentique mineur. Il était reconnu par toute la presse comme le « père de la grève » et fut souvent cité comme un des leaders les plus écoutés du syndicalisme ouvrier. Le syndicalisme chrétien voulait tout au long de ce conflit porter



témoignage de ces valeurs, qui font la force de l'action syndicale. Faut-il rappeler l'appel quasiment prémonitoire de Joseph SAUTY publié en novembre 1962, après le congrès de Metz dans la presse syndicale, à trois mois du déclenchement de ce formidable mouvement de grève des mineurs :

« Nous vous appelons, camarades du fond et de la surface, camarade ETAM et cadres des mines, à préparer la riposte qui doit être à la mesure du défi qui nous est lancé ! Cette riposte, c'est notre affaire à tous, nous devons la préparer soigneusement, être à la hauteur des circonstances, nous rassembler sur des objectifs précis et veiller à ce qu'à la faveur des événements nos revendications ne soient politisées sous quelque forme que ce soit... Aux grands maux, les grands remèdes – L'Histoire dira si les générations présentes sont capables des sursauts d'énergie qui les feront agir pour n'avoir pas à subir. Nous avons choisi d'agir ! – Prenons l'engagement d'en prendre les moyens ».

Aujourd'hui, 50 ans après, on mesure plus intensément encore la vraie portée de ce formidable mouvement social. La grande grève des mineurs de 1963 fut l'un des mouvements sociaux les plus marquants du siècle. Elle fut exceptionnelle par sa durée et son unanimité qui cimentèrent la solidarité entre les différentes catégories du personnel. Ce conflit de 35 jours ne faiblit à aucun moment ; les ouvriers, employés, cadres et ingénieurs de la mine gardaient intacte leur entente pendant ces 5 semaines d'une âpre lutte. Un autre allié des mineurs fut l'adhésion de l'opinion publique. En un mot, ce fut une grève populaire du début jusqu'à la fin. C'est dans ce contexte que démarra le 1^{er} mars 1963 la grande grève des mineurs. Dès les premières heures de la matinée, les nouvelles qui parvinrent de toutes les régions minières, indiquaient une tendance à la para-



Piquet de grève des femmes de mineurs au siège Ste-Fontaine

lysie totale des installations. Pour la première fois des femmes prirent une part active dans un tel conflit. Elles apportèrent un remarquable soutien qui fit que cette grève ne ressembla à aucune autre, qu'il existait un autre style, marqué d'une profonde empreinte de dignité. De semaine en semaine, la guerre de tranchée s'est instaurée, entrecoupée par de nombreux meetings dans les différentes régions minières, et animée par de multiples activités de solidarité et de soutien aux grévistes ; la sécurité des installations ayant toujours été assurée. Devant la farouche détermination des mineurs, les discussions reprirent le 2 avril et durèrent environ dix-neuf heures. Cette fois elles furent décisives.



Membres de la Commission Exécutive de la Fédération Nationale des Mineurs CFTC en 1963.

1^{er} rang : Robert MOURER (Vice-Président), Joseph SAUTY (Président), Jean BORNARD (Secrétaire général)

2^{ème} rang : Edmond SZYMANSKI (Trésorier), Charles WALTER (Potasse), Jean-Pierre BERGAMELLI (permanent Paris), Jean BARTHELEMY (Provence)



Quête en faveur des grévistes

En refusant de déferer aux ordres de réquisition, les mineurs de tous les bassins miniers ont défendu l'honneur, la dignité et la liberté de tous les travailleurs. Ils ont déposé l'espoir au cœur de ceux qui souffrent et qui peinent et préservé d'un réveil terrible ceux qui dorment et se sentent à l'abri de toute récession économique. Le rôle et la marque de la CFTC dans cette épreuve, avec Joseph Sauty, ont été déterminants. Une solidarité sans précédent s'était développée tout au long de cet âpre conflit. Plus de 3 milliards d'anciens francs ont été ainsi rassemblés pour soutenir les grévistes.

L'influence de la grève dépassa le cadre minier pour toucher l'ensemble du secteur privé où de nombreux accords furent conclus à cette même époque, comportant notamment la généralisation de la quatrième semaine de congés. La reprise du travail, décidée le 4 avril scella à jamais une des plus belles pages d'action syndicale.

Comme ils avaient démarré la grève au premier jour, les mineurs, comme un seul homme, reprirent le travail après 35 jours de lutte face au pouvoir. Ils avaient gardé intacte leur unanimité jusqu'au bout. Le retour au travail se fit partout avec le sentiment d'avoir vécu une aventure exceptionnelle et écrit une page mémorable d'histoire ouvrière, exemplaire à de nombreux titres. Durant tout le conflit, une profonde fraternité avait uni les équipes au sein desquelles dynamisme et expérience s'étaient conjugués pour réaliser une action syndicale authentique qui restera la fierté de ceux qui l'ont vécue.

Robert MOURER





Le régime minier sauvé peut-être ?

Après la mission BESSIERE, l'abrogation de l'article 80 du décret du 30 août 2011 et plusieurs mois de silence, la Ministre des Affaires sociales et de la Santé, Marisol TOURAINE, a tenu elle-même à mettre en place, le 26 avril 2013, la Commission de coordination stratégique pour le régime minier. Elle sera présidée par M. Philippe RITTER, Préfet honoraire.



Elle souhaite qu'une concertation avec l'ensemble des acteurs du régime reprenne pour faire évoluer celui-ci tout en maîtrisant son coût.

Pour cela, elle souhaite que la commission aborde tous les sujets, notamment :

- le droit des anciens mineurs qui devront être maintenus jusqu'au dernier ;
- qu'une réflexion soit menée sur les centres de vacances et une nouvelle politique dès 2014 ;
- l'évolution de l'offre de soins en intégrant dans une logique de territoire.

Un calendrier de travail est fixé, il prévoit une réunion tous les 15 jours avec une remise des travaux de la commission aux alentours du 10 juillet.

A l'issue des travaux, la CAN devra établir une nouvelle convention d'objectif et de gestion pour les années 2014/2017.

La CFTC a rappelé à Mme la Ministre son attachement au régime de sécurité sociale minière, sa volonté de préserver son unicité, afin de garantir une offre de soins de proximité, de qualité et complète à l'ensemble des populations des différents bassins.

La CFTC a également fait part de son souhait de maintenir les emplois et de garantir aux personnels leurs statut et droit conventionnel.

La CFTC demande que les débats à venir soient sincères et que toutes les pistes soient exploitées pour garantir un avenir à ce régime et à son personnel.

Eric GROH

Commission de coordination stratégique pour le régime minier

Président : M. Philippe RITTER, Préfet honoraire

Parlementaires :

M. Michel LEFAIT, Député du Pas-de-Calais
Mme Paola ZANETTI, Députée de Moselle

Représentants des Fédérations minières :

Fédération nationale des Etam Mines CFE-CGC
Fédération CFTC-CMTE Secteur Mines
Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT - Syndicat national des mineurs, assimilés et du personnel du régime minier
Fédération nationale des mines et de l'énergie CGT
Fédération nationale de l'énergie et des mines - Syndicat général Force Ouvrière des personnels des mines et assimilés

Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM)

M. Alain VASSELLE, Président du conseil d'administration
M. Michel BONIN, Directeur général

Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs (ANGDM)

M. Jean-Marie SPAETH, Président du conseil d'administration
Mme Marie BONNET, Directrice générale

Ministère des affaires sociales et de la santé

M. Thomas FATOME, Directeur de la sécurité sociale
M. Jean DEBEAUPUIS, Directeur général de l'offre de soins

Agences régionales de santé

M. Daniel LENOIR, Directeur général de l'agence régionale de santé du Nord/Pas-de-Calais
M. Claude D'HARCOURT, Directeur général de l'agence régionale de santé de Lorraine



Des revendications légitimes !

A l'occasion du 1^{er} mai, Fête du Travail, le Syndicat des Mineurs CFTC du Nord/Pas-de-Calais a présenté ses revendications aux élus lennois.

Plus que jamais, l'emploi est la priorité des priorités et l'inquiétude est grande de voir des pans entiers de l'industrie locale disparaître avec son train de drames pour des milliers de familles, qui ne souhaitent qu'une seule chose :

travailler !

Toutes les catégories sociales sont touchées par cette crise sans fin. Les retraités, longtemps considérés comme « favorisés », doivent faire face à une perte sèche de leur pouvoir d'achat, car leurs revenus ne sont plus indexés sur le coût de la vie.

Avec les augmentations du coût de la vie, vivre décemment devient un luxe pour beaucoup de monde. La situation est très préoccupante.

La Sécurité sociale minière

La CFTC, gestionnaire, avec toutes les Fédérations, du régime spécial de sécurité sociale dans les mines, souhaite pouvoir continuer la concertation avec l'ensemble des interlocuteurs, afin de trouver une nouvelle évolution du régime et de ses structures.

Le régime minier est un réseau de soins complet, positionné dans tous les bassins. La cartographie est différente selon les régions et elle est en capacité de s'adapter aux besoins de l'ensemble de la population sur les territoires où les structures sont implantées.

Pour la CFTC, il est impératif, pour pouvoir s'engager dans une évolution des structures du régime, que les engagements pris par l'État en 2003-2004 soient tenus, tant pour les affiliés que pour les personnels du régime.

Pour cela, nous demandons :

- Qu'une nouvelle COG soit élaborée en concertation avec les Fédérations de Mineurs.
- Que les décisions déclinées dans le décret du 30 août et prises par le gouvernement précédent, visant à démanteler le réseau de soins du régime par une intégration au régime général, soient remises en cause car leurs structures n'ont pas la capacité de reprendre l'ensemble de l'offre de santé du régime.

Les retraites minières

Les mineurs CFTC revendiquent :

- La revalorisation générale des retraites à leur juste valeur.
- Le taux de réversion au conjoint survivant à 60 %.
- La validation des périodes de retraite anticipée avant 1986.
- La suppression des conditions de durée de mariage pour l'attribution de la pension de réversion.
- Une procédure de revalorisation garantissant le maintien du pouvoir d'achat.

Logements

La CFTC demande :

- D'apporter des solutions d'accueil pour les personnes âgées, handicapées ou affectées par des problèmes de santé.
- Que la priorité des priorités doit être le maintien à domicile et des efforts sont encore à faire dans bien des domaines, y compris l'adaptation des logements.

Mais il n'y a pas que le domicile, il peut y avoir l'accueil familial, une forme innovante qui peut encore être développée.

Il y a aussi les « béguinages », qui se disent « béguinages », mais mis à part le côté sécurité, il n'y a pas grand chose d'adapté à la personne âgée dans le logement ; il y a encore des progrès à faire dans ce domaine.

Il faut aider à favoriser le lien familial vital essentiel pour les personnes âgées.

Le logement est un besoin fondamental qui intervient très largement dans la qualité de vie ; il est donc important de moderniser les cités minières et de les adapter aux besoins de notre population vieillissante.

La SOGINORPA :

2013 et 2014 seront les années du transfert de la SOGINORPA vers une convention publique des HLM. Il faut préserver les acquis liés à la convention collective.

La CFTC revendique la garantie de tous les acquis du personnel et refuse toute dégradation des conditions de travail.

Le combat syndical est plus que jamais d'actualité !

Gilbert LECHARDEUR

Réagir pour l'emploi !

Le taux de chômage touche officiellement 26,3 millions d'européens. En France, le gouvernement vient d'annoncer pour le mois de mars 3.224.600 demandeurs d'emplois, une hausse continue depuis 23 mois. Avec un taux de chômage de 11 %, la France se place dans le haut de la fourchette des pays de la zone Euro.

Une fois de plus, ce sont les jeunes et les plus de 50 ans qui sont le plus durement touchés.

La durée moyenne d'inscription à pôle emploi s'établit pour le mois de mars à 266 jours. Autre chiffre alarmant, le nombre de bénéficiaires du RSA est de 623.000, une hausse de 13,5% sur un an. Un bien triste record ! Sur un mois, le nombre de chômeurs a augmenté de 36.900 personnes ; pour donner une image, cela représente l'ensemble des habitants de la ville de Roanne (42).

En incluant l'ensemble des catégories (A.B.C.), ces deux dernières prenant en compte les personnes exerçant une activité réduite, et en ajoutant les départements d'Outre Mer, la barre des 5 millions de demandeurs d'emplois est franchie.

Sur l'année 2012, 99.500 emplois ont été détruits dont 29.400 dans le secteur de l'industrie. Dans le même temps, les embauches en CDI ont baissé de 12% et le secteur tertiaire enregistre une perte de 61.000 postes.

Face à l'urgence d'une telle situation, il est regrettable d'entendre les vieilles rengaines du patronat sur la baisse des charges qui semble, pour eux, l'alpha et l'oméga du développement entrepreneurial. Nous avons souvent dénoncé dans ces colonnes la frilosité de nos entreprises. Il suffit de regarder le nombre de salariés de nos PME et de le comparer aux PME allemandes pour voir qu'il y a un vrai problème. Nous devons aussi être attentifs aux politiques d'emploi menées par les grands groupes, il ne serait pas acceptable qu'un certain nombre d'entre elles profite d'un effet d'aubaine pour dégraisser leurs effectifs et augmenter leurs dividendes.

Nous avons souvent dénoncé la frilosité des banques et leur peu d'entrain à soutenir l'investissement. Dans ces colonnes, nous avons aussi appelé de nos vœux une relance de la croissance par l'investissement autour de grands projets européens et français. Dans un contexte de crise qui, depuis 2008, n'épargne personne, l'accord de Janvier (ANI) répondait pour partie au besoin de préserver les salariés dans leur emploi. La boîte à outils mise en place par le gouvernement pour lutter contre le fléau du chômage est-elle suffisante ? Pour notre part, la CFTC dans son « statut du travailleur »



proposait un certain nombre de solutions, notamment en termes de formation et de portabilité des droits.

Bien sûr il n'y a pas de solution miracle, mais, ensemble nous devons nous mobiliser pour que chacun et chacune puissent trouver des solutions viables et pérennes dans un marché du travail largement obscurci.

Olivier PAULET

La citation du mois

«*Quand les hommes auront abattu le dernier arbre, pêché le dernier poisson et tué le dernier animal, alors, ils réaliseront que l'argent n'est pas comestible.*»

Sitting Bull



Généralisation de la complémentaire santé

Quatre questions à Thierry MASSON - Président de MUTEX

Les partenaires sociaux, puis le parlement, ont acté de la généralisation des couvertures complémentaires santé collectives au profit de tous les salariés du secteur privé.

Comment MUTEX apprécie-t-elle cette situation ?

Nous reconnaissons aux partenaires sociaux la légitimité de représentation des salariés et des employeurs dans l'élaboration des droits collectifs. Nous souhaitons être à leurs côtés lorsqu'ils agissent dans le domaine de la santé et de la prévoyance, domaine dans lequel, depuis plus de 100 ans, les mutuelles, constituées sur des bases bénévoles, disposent d'une réelle expérience, d'un savoir-faire et d'une expertise unanimement reconnus.

Une mutualité partenaire ?

Oui, partenaire et force de propositions pour aider les partenaires sociaux à bâtir de véritables régimes solidaires qui contribuent à favoriser l'accès aux soins pour tous. Une mutualité qui permet, avec ses propositions audacieuses, que les solidarités ne s'arrêtent pas à la porte des entreprises ou des branches, mais profitent à tous nos compatriotes, quel que soit leur statut social : salarié, ancien salarié, retraité, jeune en recherche d'emploi, etc.

Vous plaidez pour une capacité et une légitimité mutualiste à répondre aux attentes des partenaires sociaux dans le cadre des accords de branches. Quelle en est la traduction concrète ?

Regroupées au sein de Mutex, 5 des plus importantes mutuelles interprofessionnelles adhérentes à la Mutualité Française (Adréa Mutuelle, Apréva, Eovi Mutuelle, Harmonie

Mutuelle et Ociane) ont uni leurs forces et leur expertise pour proposer aux branches et aux entreprises une offre performante et innovante, adaptée aux spécificités de leurs professions. Ces mutuelles couvrent aujourd'hui, en santé, près de 7 millions de personnes.

Nos mutuelles développent depuis des décennies une offre de soins et de services sans pareil : réseaux de soins et de services, établissements de santé, établissements hospitaliers, de réadaptation, de services aux personnes âgées, réseaux de conventionnements et de tiers payant, etc.

Aux côtés de la FNMF, nos mutuelles mettent en œuvre des actions de prévention nationales, sur tout le territoire, adaptées aux populations et aux entreprises. A titre d'exemple, elles ont noué des partenariats avec de grandes associations au travers du service « Priorité Santé Mutualiste » pour mettre à disposition des adhérents et de leurs familles, des lieux d'écoute et d'orientation dans le parcours de soins et des actions de soutien : site web, plateforme téléphonique, rencontres en régions, etc.

En complément de ces actions nationales, divers partenariats nous permettent de développer des actions de prévention plus ciblées sur la santé au travail, adaptées aux particularités des publics, et ceci, avec une vision à long terme de la santé dans notre pays, et non pas limitée à la seule vision de « l'assureur gestionnaire de trésorerie ».

En outre, cette alliance mutualiste permet, avec l'appui d'équipes de terrain dédiées, réparties sur tout le territoire national, d'accompagner la mise en place des accords. La proximité est une de nos grandes forces : 750 agences en région et 1 500 interlocuteurs mobilisables.

Alors, confiant dans la période qui s'ouvre ?

Oui, confiants, attentifs et disponibles. Ce que nous offrons aux partenaires sociaux c'est : notre maîtrise des problématiques d'économie de la santé et des enjeux nationaux liés à la généralisation des complémentaires santé ; notre expertise éprouvée en termes de construction de dispositifs de protection sociale complémentaire sur-mesure ; nos outils d'analyse et nos bases de données nationales.

Grâce à notre école de formation, nous pouvons concrètement aider les négociateurs à décrypter les textes qui fondent l'assise de la négociation et les éclairer sur les contenus des régimes à mettre en place.

Nous nous réjouissons par ailleurs de la volonté de transparence voulue par les partenaires sociaux dans le cadre des procédures de mise en concurrence des opérateurs.

N'hésitez pas à nous contacter
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr



l'alliance mutualiste à vos côtés

adhérentes à



Du pétrole ou des idées ?



75% des ventes de véhicules neufs en France sont des voitures diesel. Cette caractéristique technologique française dénoncée par l'organisation mondiale de la santé, interdite au Japon, lourdement taxée aux USA, nous coûte cher.

Elle coûte cher d'abord, à l'industrie française et aux constructeurs (exportation très faible sur les marchés étrangers). Ensuite elle coûte cher à notre pays (8 milliards par an d'aide fiscale) et enfin, aux usagers, comme l'a souvent démontré « UFC Que choisir » (à moins de 20.000 kilomètre par an, le prix d'achat ne s'amortit pas).

En plein débat sur la transition écologique et énergétique, qui se focalise sur le nucléaire, on peut s'interroger sur le faible intérêt du débat sur les carburants. La facture énergétique française atteint pour 2012 environ 68 milliards d'Euros. Les produits pétroliers y contribuent pour 80%.

Energie décarbonnée et sobriété énergétique sont des objectifs européens et français. On peut s'interroger sur la volonté de développer des alternatives comme, par exemple, le véhicule électrique. En 2009, le gouvernement voulait faire de la France un leader mondial de l'industrie automobile électrique. L'objectif était alors d'atteindre 2 millions de voitures électriques en 2020. Cet objectif est aujourd'hui réaffirmé, mais nous sommes loin du compte. Pour exemple, en 2011, 2.360 véhicules électriques vendus et 5.600 pour l'année 2012. La nouvelle petite voiture produite par Renault ne doit pas cacher l'indigence de l'offre.

Le gouvernement actuel doit mener une vraie politique d'incitation financière pour développer les véhicules électriques particuliers, les véhicules collectifs ou les véhicules d'entreprise.

Le marché des véhicules électriques est un enjeu industriel majeur et un véritable creuset pour les emplois d'aujourd'hui et de demain. Les grands patrons de l'automobile pleurent sur leurs résultats et justifient à longueur de communiqués leurs délocalisations ! Quand vont-ils enfin se lancer dans le XXIème siècle ?

Olivier PAULET

Brève



CENSURE

Le dispositif bonus-malus sur la facture énergétique (électricité, gaz) censuré par le Conseil Constitutionnel

Le jeudi 11 avril, le Conseil Constitutionnel n'a pas censuré l'ensemble du texte de loi, mais son article 2 instaurant le Bonus/Malus. La CFTC-CMTE a toujours été dubitative et réticente sur cet article visant à la mise en place d'une tarification vertueuse.

Préparer la transition vers un système énergétique plus sobre au travers d'une tarification progressive peut paraître séduisant (modération de la consommation, redistribution sociale positive). Le dispositif Brottes était complexe, peu lisible et fort long à mettre en place. Faire baisser la facture est une volonté louable, néanmoins la baisse de consommation est souvent liée au mode de chauffage ainsi qu'à l'isolation du logement. Cet article butait aussi sur la notion de chauffage collectif et sur le comptage.

Le Conseil Constitutionnel a jugé l'article 2 contraire au principe d'égalité devant les charges publiques puisqu'il ne s'appliquait qu'aux particuliers et non aux professionnels.

A noter que les autres mesures incluses dans la Loi ont été en revanche validées : mesure de soutien à l'éolien et surtout extension des tarifs sociaux de l'électricité et du gaz à huit millions de français.

Eh oui, 8 millions de français dans la fracture énergétique !

Les changements...

Impôt sur le revenu (revenus 2012)

Comme nous vous l'avions signalé dans la Comète n°61, La cotisation syndicale donne dorénavant droit à un « crédit d'impôt », que l'on soit imposable ou non. Cet avantage fiscal entre en vigueur dès cette année, lors de la déclaration des revenus perçus en 2012.

Un crédit d'impôt permet une réduction d'impôt pour les personnes imposables et fait bénéficier d'un remboursement celles qui ne le sont pas ; en l'occurrence 66 % de la cotisation dans la limite de 1 % du revenu brut, après déduction des cotisations et contributions.

Revalorisations

Les pensions de retraite de base de la Sécurité sociale et des agents de la fonction publique bénéficient d'une augmentation de 1,3% au 1^{er} avril 2013. Cette hausse sera ainsi supérieure à l'inflation prévisionnelle, arrêtée à +1,2%.

L'augmentation des retraites de base ne sera pas plus faible que la hausse du coût de la vie en 2013, contrairement aux complémentaires.

Perte de pouvoir d'achat des pensions complémentaires

En ce qui concerne les retraites complémentaires des salariés et des cadres du privé, dans le cadre d'un accord entre patronat et syndicats, une revalorisation de 0,8% du point de retraite Arrco (salariés) a été décidée. La valeur du point est de 1,2513 euro et le salaire de référence de 15,2284 euros. Elle aboutit à une perte de pouvoir d'achat de 2 à 4 euros par mois pour près de 12 millions de retraités selon certains syndicats.

Avec une revalorisation de 0,5% de la valeur du point Agirc, les cadres à la retraite (plus de 2,6 millions de personnes) vont voir leur niveau de vie s'effriter davantage. La valeur du point est de 0,4352 euro et le salaire de référence de 5,3006 euros.

Nouvelle contribution

La CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie), dont le taux est fixé à 0,30%, et sa date d'effet au 01/04/2013, est assise exclusivement sur les revenus de remplacement constitués par :

- les pensions de retraite (salariées et non salariées) ;
- les pensions d'invalidité (salariées et non salariées) ;
- les allocations de préretraite (par exemple, mesure de préretraite pour les agriculteurs en difficulté, à l'exception de celles assujetties à la contribution de solidarité pour l'autonomie assise sur les revenus du patrimoine).

Conditions de prélèvement

Vous êtes concerné par le prélèvement de la CASA si vous êtes assujettis au taux de CSG à 6,6%. Autrement dit, les personnes dont la cotisation d'impôt sur le revenu de l'année précédente



est supérieure ou égale au seuil de 61 euros applicable pour la mise en recouvrement de celle-ci, seront redevables de la CASA sur leurs revenus de remplacement.

Exonérations de la CASA

Vous êtes exonérés du paiement de la CASA, si vous êtes :

- non imposables en raison de vos ressources, de votre domiciliation fiscale à l'étranger, ou en application de conventions fiscales internationales ;
- prélevé au taux réduit de CSG de 3,8%, c'est-à-dire les personnes dont la cotisation d'impôt sur le revenu de l'année précédente n'atteint pas le seuil de 61 euros applicable pour la mise en recouvrement de celle-ci.
- bénéficiaire d'avantages de vieillesse ou d'invalidité non contributif alloués par le service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) ou par un régime de sécurité sociale sous condition de ressource.
- bénéficiaire de pensions versées aux invalides de guerre et aux anciens combattants, ainsi que les pensions temporaires d'orphelin lorsqu'elles remplacent l'allocation aux adultes handicapés à laquelle aurait droit le parent décédé.

Contrairement à la CSG, la CASA ne constitue pas une cotisation déductible du montant imposable pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

Baisse du prix du gaz

Les tarifs réglementés du gaz de GDF Suez baissent de 0,6 % au 1^{er} avril pour les ménages, reculant ainsi légèrement pour le troisième mois consécutif. Cette baisse viendra s'ajouter aux replis des tarifs gaziers de 0,5 % et 0,3 % déjà enregistrés le 1^{er} février et le 1^{er} mars. Ils avaient à l'inverse augmenté de 2,4% le 1^{er} janvier. La réforme des tarifs du gaz annoncée fin 2012 par le gouvernement conduit à réviser désormais les tarifs du gaz tous les mois et non plus chaque trimestre. De plus, leur formule de calcul intègre des facteurs d'évolution en principe plus favorable aux consommateurs. Ce mouvement reste cependant modeste par rapport à la flambée des prix du gaz, qui n'avaient cessé d'augmenter depuis deux ans et se sont envolés au total de plus de 80 % depuis mi-2005.

Accidents du travail et maladies professionnelles

Prestation complémentaire pour recours à tierce personne : entrée en vigueur depuis le 1^{er} mars 2013

Publié le 10.04.2013 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Depuis le 1^{er} mars 2013, les assurés du régime général et des régimes de salariés et non-salariés des professions agricoles souffrant d'incapacité permanente par suite d'un ou plusieurs

accidents du travail ou maladies professionnelles peuvent bénéficier d'une prestation complémentaire pour recours à tierce personne. Deux décrets ont été publiés en ce sens au Journal officiel du jeudi 4 avril 2013.

Ces textes définissent les conditions relatives aux montants de la prestation, en fonction du degré d'incapacité de l'assuré à accomplir seul les actes ordinaires de la vie. Les besoins d'assistance par une tierce personne sont en effet déterminés par le médecin-conseil à partir d'une grille d'appréciation de 10 actes ordinaires de la vie (se lever et se coucher, se vêtir et se dévêtir, se déplacer, manger et boire...). Le montant mensuel de la prestation est fixé à :

- 541,22 euros lorsque la victime ne peut accomplir seule 3 ou 4 des 10 actes de cette grille,
- 1 082,43 euros lorsque la victime ne peut accomplir seule 5 ou 6 de ces actes,
- 1 623,65 euros lorsque la victime ne peut accomplir seule au moins 7 de ces actes ou lorsque, en raison de troubles neuropsychiques, son état présente un danger pour elle-même ou pour autrui.

La demande de prestation complémentaire pour recours à tierce personne doit être adressée à la caisse primaire d'assurance maladie chargée du paiement de la majoration pour tierce personne.

C'est l'article 85 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 qui a institué la prestation complémentaire pour tierce personne.

Retraite : précisions de la Cnav sur le remboursement de certains rachats de trimestres

Publié le 10.04.2013 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Les assurés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1955 inclus qui ont racheté des trimestres rendus inutiles du fait du relèvement légal de l'âge de départ à la retraite peuvent se faire rembourser.

L'âge légal de départ à la retraite des assurés nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1954 a été relevé à raison de 5 mois par génération, celui des assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955 étant porté à 62 ans. Ces assurés sont obligés de prolonger leur activité et par conséquent de valider des trimestres supplémentaires. Les rachats effectués par ces assurés peuvent donc se révéler totalement ou partiellement inutiles.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 en tient compte et leur ouvre la possibilité de demander le remboursement de ces rachats, dits « versements pour la retraite » (VPLR).

La Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) publie une circulaire du 2 avril 2013 précisant les modalités d'application du dispositif de remboursement.

Conditions de remboursement des rachats

Le remboursement des versements est admis sous plusieurs conditions cumulatives :

- être né entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1955 inclus

- ne pas être titulaire d'une retraite personnelle servie par un régime de base ou complémentaire obligatoire
- avoir versé les cotisations entre le 13 juillet 2010 et le 1^{er} janvier 2012.

Modalités de remboursement

Les demandes de remboursement doivent être présentées entre le 17 décembre 2012 et le 17 décembre 2013 inclus.

Les cotisations remboursées sont revalorisées par tous les coefficients annuels de revalorisation, applicables aux pensions de vieillesse, intervenus entre la date de paiement du versement et la date de notification du remboursement.

Information de l'assuré

Les caisses doivent informer, par tous moyens, les assurés éligibles au remboursement de leur VPLR.

Une information individuelle écrite sera ainsi faite aux assurés concernés, nés entre le 1^{er} janvier 1952 et le 31 décembre 1955 inclus, dont la pension au régime général n'a pas été attribuée.

Recrutements

Les projets d'embauches 2013 par bassins d'emploi, par métiers et par secteurs d'activité

Publié le 10.04.2013 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

À l'initiative de Pôle emploi, retrouvez en ligne l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre (BMO) 2013 par bassins d'emploi, par métiers et par secteurs d'activité.

Cette enquête fait état de 1 613 100 projets de recrutements prévus en 2013 dans les 388 bassins d'emploi français, soit une augmentation de 0,3 % par rapport à 2012.

Les métiers les plus recherchés qui sont, pour la plupart, à faible niveau de qualification concernent notamment les services aux particuliers : aides à domicile, aides-soignants, apprentis de cuisine, serveurs, animateurs socioculturels... Plusieurs métiers du secteur agricole (viticulteurs, arboriculteurs salariés...) sont aussi demandés.

Par ailleurs, de nombreux recrutements sont prévus dans le secteur des services aux entreprises (agents d'entretien), l'industrie (ingénieurs et cadres d'études) et le commerce (vendeurs et employés de libre-service).

Près de la moitié des postes proposés sont des emplois stables (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée de 6 mois ou plus, missions d'intérim de 6 mois ou plus). Les contrats saisonniers représentent 35,8 % des prévisions d'embauches, avec une proportion très importante dans l'agriculture (91 %).

L'enquête BMO 2013 a été réalisée entre septembre et décembre 2012 dans toutes les régions françaises. Sur les 2 347 500 établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1 619 000 ont été interrogés, par voie téléphonique ou postale (l'échantillon total enquêté comprenant 395 000 questionnaires exploitables).

Le POUR ou CONTRE

Êtes-vous pour ou contre la semaine de 5 jours à l'école ?

Pour répondre à la question, merci d'envoyer un mail à l'adresse suivante : lacometecmte@laposte.net en précisant en objet « le pour ou contre de la Comète n°62 ».

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro.



Les résultats de la question du n°61 : « Êtes-vous pour ou contre la fiscalisation des allocations familiales ? »

POUR : 25 % CONTRE : 75 %

Gérard,

Je suis pour la fiscalisation des allocations familiales. Cela me semble être une mesure de justice sociale. La réduction des allocations familiales pour les familles les plus aisées suivant un système progressif, soit par le biais de la fiscalité, soit en définissant des seuils de revenus, permettrait d'aider les familles qui en ont réellement besoin. Ce système est en vigueur dans la plupart des pays européens. Il me paraît par ailleurs aberrant de ne verser les allocations familiales qu'à partir du 2^{ème} enfant, car c'est le premier qui coûte le plus cher. 1945 s'éloigne et l'encouragement aux familles nombreuses ne me paraît plus d'actualité. J'irai même plus loin en réduisant les montants versés à partir du 6^{ème} enfant par exemple, la procréation n'ayant pas vocation, me semble-t-il, à être une source de revenus qui entretient la misère et l'assistanat.

Jean,

On ferait mieux de faire la chasse aux fraudes à la CAF, qui nous coûtent des millions.

Je suis contre !

Christine,

C'est une aberration, tout comme ce grand cafouillage gouvernemental. On ne sait plus quoi inventer pour nous vider les poches !

Les dessous du capital

Le 13 mars dernier, la Fédération CFTC-CMTE a été sollicitée par La Chaîne M6 pour tourner un reportage sur les avantages en nature dans les entreprises.

Pascal PROUFF, syndiqué CFTC, logisticien à SERVAL, unité d'ERDF a répondu aux questions du journaliste.

L'entretien a duré quatre heures sur des sujets aussi variés que la restauration d'entreprise, les activités sociales du comité d'entreprise, la rémunération, l'évolution professionnelle et le tarif particulier de l'énergie pour les salariés des IEG.

Il a permis de valoriser le travail quotidien des salariés du groupe EDF, particulièrement d'ERDF, en ces moments d'intempéries, et d'affirmer que l'électricité n'est pas une marchandise comme les autres. C'est une énergie nécessaire, voire vitale parfois, qui nécessite du personnel qualifié, formé tout au long de sa carrière, afin de mettre en œuvre des techniques et du matériel de pointe.

La rémunération à l'embauche d'un salarié qualifié n'est pas très attractive, ce qui justifie pleinement pour nous le 13^{ème} mois et l'avantage en nature.

Les courts extraits repris lors du passage dans l'émission CAPITAL du 7 avril, n'ont certes pas reflété la richesse de l'argumentation précise développée sur chaque point, mais ils ont permis de démontrer que cet avantage en nature était mesuré, et non disproportionné, notamment pour le tarif particulier des salariés des IEG. Surtout, au regard des autres reportages qui témoignent d'avantages plus substantiels accordés aux salariés d'autres grandes entreprises.

Il n'a pas été possible pour le journaliste de dire « Personne n'a voulu s'exprimer sur ce sujet ! »

Une fois de plus, la CFTC était là pour défendre les intérêts des salariés.

Pascal PROUFF

Sécurisation de l'emploi

La CFTC satisfaite de l'adoption de la loi par l'Assemblée nationale

La CFTC se réjouit que l'ultime version du projet de loi sur la sécurisation de l'emploi ait été adoptée mercredi soir à l'Assemblée nationale, avant d'être soumise au Sénat le 14 mai.

La commission mixte paritaire est finalement revenue à l'article 1 adopté par l'Assemblée nationale, qui offre la possibilité aux négociateurs de branche de désigner un ou plusieurs organismes d'assurance, dans le cadre de la généralisation de la mutuelle pour tous les salariés. La CFTC se satisfait de cette réintégration qui garantit un accès à un système de santé équitable.

A travers cette réintégration, c'est la globalité de l'accord qui a été respectée !

Par ailleurs, attachée à l'objectif initial de sécurisation de l'emploi, la CFTC continue de promouvoir les possibilités d'accords de maintien dans l'emploi qui permettent aux entreprises de surmonter les crises et qui constituent un levier d'inversion des courbes du chômage.

Cette position pragmatique prise par la CFTC, au service des salariés et de leurs emplois, est d'ailleurs suivie sur le terrain de l'entreprise. En témoignent les accords réussis conclus, notamment par des organisations non-syndicataires de l'ANI, dans des entreprises comme Poclair Hydraulics, Renault, ou encore Bosh.

Communiqué confédéral CFTC du 25 avril 2013

Une défaite du bloc radical emmené par la CGT et FO

Il n'empêche, le gouvernement a clairement gagné une première manche. Les centrales non-signataires de l'accord du 11 janvier comptaient imposer via la rue ce qu'elles avaient échoué à obtenir par négociation.

Plus qu'une victoire de l'exécutif, cet épisode marque surtout la seconde défaite d'affilée du camp radical face au pôle réformiste emmené par la CFDT.

La première a eu lieu fin mars lors de la publication des résultats des élections d'entreprise après la mise en œuvre en 2009 des nouvelles règles de représentativité où le camp contestataire, emmené par la CGT et FO, n'a pas réussi à dépasser la barre des 50 %.

La CFDT à elle seule ne peut rien imposer et doit sceller des alliances avec la CFTC et la CFE-CGC pour que ses compromis, montés en amont avec le Medef, passent.

Source : Marc LANDRE - Le Figaro

L'avis des autres

Avec le chômage, les troubles sociaux menacent l'Europe, avertit l'OIT

Alors que plus de 26 millions d'Européens sont sans emploi, l'Organisation internationale du travail (OIT) a averti lundi que les risques de troubles sociaux augmentaient en même temps que le chômage de longue durée et celui des jeunes.

La situation de l'emploi s'est détériorée depuis l'introduction des politiques d'assainissement budgétaire. Au cours des six derniers mois, un million de personnes ont perdu leur emploi dans l'Union européenne (UE), a indiqué l'OIT dans un rapport publié à l'occasion de l'ouverture d'une conférence régionale européenne à Oslo.

Dix millions de personnes supplémentaires sont sans emploi en Europe par rapport au début de la crise en 2008. Le taux de chômage dans l'Union européenne (UE) atteignait en février 10,9% et celui de la zone euro un niveau historique de 12%. Seuls cinq pays de l'UE sur 27 (Allemagne, Autriche, Hongrie, Luxembourg et Malte) ont des taux d'emploi supérieurs aux niveaux d'avant la crise.

Les jeunes et les travailleurs peu qualifiés sont les plus durement touchés : le chômage des jeunes atteint 23,5% dans l'UE, avec des pics de 58% et 55% en Grèce et en Espagne. Le recours au temps partiel et au travail temporaire a augmenté simultanément, conséquence de l'incertitude pour les entreprises.

Le chômage de longue durée devient par ailleurs un problème structurel pour beaucoup de pays européens. Dans 19 d'entre eux, plus de 40% des demandeurs d'emploi sont actuellement des chômeurs de longue durée (sans travail depuis douze mois ou plus). Le nombre de travailleurs découragés a augmenté de 29% en moyenne par an depuis 2008.

Dans ce contexte, le risque de troubles sociaux est supérieur de 12 points de pourcentage à ce qu'il était avant le déclenchement de la crise et il est plus élevé dans l'UE que dans d'autres régions du monde.

O.P.

Source : rtbf.be

Europe internationale



industriALL soutient le processus démocratique en Tunisie

Avant la réunion du Forum social mondial à Tunis, IndustriALL a rencontré le gouvernement et des syndicats de l'UGTT pour confirmer à nouveau son soutien au processus de développement démocratique en Tunisie.

Le 25 mars, le Secrétaire général Jyrki Raina et le Secrétaire général adjoint Fernando Lopes de IndustriALL ont rencontré le Ministre des affaires sociales Khalil Zaouia à Tunis. Zaouia a dit que le gouvernement était déterminé à appliquer le pacte social tripartite signé en janvier. Cet accord vise à stimuler la croissance économique, améliorer la sécurité sociale, créer des emplois de qualité, assurer une formation et des qualifications. Les programmes s'adressent en particulier aux jeunes et aux femmes qui ont le plus souffert de la crise économique en Europe, qui a provoqué aussi des pertes d'emploi en Tunisie.

Raina et Lopes ont demandé au gouvernement de mener à terme l'enquête sur l'attaque du 4 septembre contre les militants et le personnel de l'UGTT qui a fait des dizaines de blessés. Le ministre a promis que le rapport d'une commission conjointe sera bientôt publié, après avoir été retardée par une nouvelle vague d'agitation en février.

Hassine Abassi, Secrétaire général de la Confédération UGTT, a remercié IndustriALL pour son soutien constant au mouvement

syndical en Tunisie. Il espère que les syndicats indépendants qui se battent dans plusieurs pays d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient, où ils font face à l'opposition des gouvernements, du patronat et de syndicats soutenus par les gouvernements, obtiendront un soutien identique.

Malgré les pertes d'emploi dans l'industrie, le syndicat des travailleurs de la métallurgie et de l'électronique FGME-UGTT, affilié à IndustriALL, poursuit une croissance impressionnante. Selon Tahar Berberi, dirigeant syndical et membre du Comité exécutif de IndustriALL, le syndicat a presque triplé ses effectifs au cours des dernières années. Sur les 37.000 membres, 70 % sont des femmes.

La direction de IndustriALL rencontrera également des syndicats affiliés à l'UGTT dans les industries de la pétrochimie et du textile. Leur visite a eu lieu dans le cadre du Forum social mondial qui s'est tenu du 26 au 30 mars, et qui a rassemblé plus de 50.000 participants à Tunis.

Source : IndustriALL Global Union



Le conflit s'aggrave chez les travailleurs chiliens du cuivre

La mort d'un travailleur de CODELCO, Nelson Barria, mercredi 27 mars, causée par un glissement de terrain à la mine à ciel ouvert Radomiro Tomic, a provoqué une aggravation du conflit entre le personnel et l'entreprise minière d'État.

Après le décès de Nelson Barria, le syndicat a convoqué une réunion qui a voté en faveur d'une grève pour protester contre la mort de leur collègue. Le syndicat a demandé la démission du directeur général de la division Radomiro Tomic. La fédération des travailleurs du cuivre (FTC), affiliée à IndustriALL, a accordé son soutien total au syndicat de la division Radomiro Tomic.

Le samedi 30 mars, l'entreprise a fermé l'usine qui était paralysée. Cependant, le lendemain, Thomas Keller, directeur général de CODELCO a accepté la démission de Francisco Carvajal, directeur général de la division Radomiro Tomic.

La FTC a déclaré demander la démission de Carvajal car la direction n'a pas agi de manière responsable après une série d'avertissements sur la sécurité avant l'accident.

Le président de la FTC, Raimundo Espinoza, a expliqué qu'après la démission du directeur, la main-d'œuvre avait décidé de reprendre le travail avec la première équipe postée du 1^{er} avril. Il a dit que le



personnel ne voulait plus accepter l'attitude arrogante et autoritaire des cadres de la direction de CODELCO en ajoutant «*que nous avons malheureusement déploré quatre accidents mortels chez CODELCO au cours des quatre derniers mois*».

«*Nous ne sommes pas heureux de faire grève, mais ces gens ne comprennent rien d'autre. Les cadres de la direction n'écoutent pas, c'est comme parler à un mur en briques. Certains cadres dans cette entreprise ignorent les conditions dans lesquelles les salariés travaillent, et le résultat, c'est ce genre d'accident*», a dit Espinoza.

En ce qui concerne la grève nationale prévue, Espinoza a expliqué que «*comme en 2011, nous continuerons à nous préparer à faire grève car les cadres de la direction ne veulent rien entendre*», en ajoutant que «*toutes les divisions*» discutent d'une date pour la grève.

Enfin, il a demandé à la direction de CODELCO «*d'apprendre à écouter pour éviter tous ces problèmes. Le directeur général a dit que les grèves ne résolvent rien, mais certains comprennent seulement quand on engage une action, et je veux que cela serve d'exemple*».

Source : IndustriALL Global Union



Le drame des travailleurs de Rusal Friguia en Guinée

Les travailleurs et travailleuses lock-outés de l'usine d'aluminium de Friguia, appartenant à la multinationale russe Rusal, se sont rassemblés avec leurs familles pendant plusieurs jours devant les bureaux de l'autorité locale, en demandant la réouverture de l'usine.

La direction avait répondu de manière vindicative à la grève du personnel qui eut lieu il y a un an, en arrêtant brutalement la production, laissant sans salaires depuis avril 2012, 1.030 salariés permanents et 2.000 autres personnes employées en sous-traitance. Trois affiliés de IndustriALL Global Union en Guinée, les fédérations minières nationales CNTG, USTG et ONSLG, syndiquent les salariés de Rusal Friguia.

Depuis 2011, la direction de Rusal Friguia refuse d'engager une négociation collective avec les représentants syndicaux en prétextant une situation économique difficile pour l'entreprise. La direction a suivi avec agressivité une tactique d'intimidation et de provocation des représentants syndicaux et des salariés au niveau de l'usine. Le 4 avril 2012, le personnel de Rusal Friguia s'est mis en grève en signe de protestation contre l'intransigeance de la direction. Rusal Friguia a immédiatement suspendu ses activités dans les villes de Fria et de Conakry, en lock-outant le personnel. Parallèlement, Rusal a fait pression sur le tribunal local du travail pour que la grève soit déclarée illégale.

Les négociations menées sous l'arbitrage du gouvernement ont permis d'obtenir, en juin 2012, une suspension de la grève par les salariés de Rusal Friguia. Mais Rusal a refusé de mettre fin au lock-out tant que les syndicats n'accepteront pas la responsabilité des pertes de l'entreprise durant la grève, ce que les travailleurs et travailleuses ont nettement refusé.

Ce qui est devenu apparent par la suite, c'est l'ambition de Rusal d'exploiter le riche gisement de bauxite de Dian Dian. Dans des négociations avec le gouvernement guinéen, Rusal a de toute évidence demandé un accès exclusif au site de Dian Dian comme condition de reprise de ses activités à Friguia.

Enfin, Rusal a obtenu au début de 2013 le contrat lui permettant de mener des activités à Dian Dian. Le gouvernement a annoncé publiquement la réouverture imminente de l'usine de Fria. Mais jusqu'à aujourd'hui la situation est restée inchangée.

Le gouvernement a fourni un dédommagement financier aux travailleurs et travailleuses pour les trois derniers mois de 2012. Mais avant cette date et depuis janvier 2013, le personnel n'a pas reçu de salaires, et beaucoup ont dû vendre leurs effets personnels pour survivre. Les travailleurs et travailleuses ne sont pas les seuls à être touchés par la crise, il y a aussi les 120.000 habitants de Fria, dont la vie est principalement liée à l'usine Friguia et qui se trouvent dans une situation précaire.

IndustriALL dénonce la situation désespérée des travailleurs et travailleuses de Rusal Friguia et de la population de Fria, et se joint à ses affiliés en Guinée pour demander un règlement industriel rapide et juste.

Source : IndustriALL Global Union



Soutien de syndicats du MENA au dirigeant d'un syndicat irakien du pétrole

Les affiliés de IndustriALL au Moyen-Orient et en Afrique du Nord (MENA) expriment leur soutien au dirigeant irakien d'un syndicat du pétrole, Hassan Juma'a Awad, accusé d'avoir organisé des grèves. Les syndicats du MENA ont décidé d'accroître leurs efforts dans la syndicalisation, la mise en réseau et le domaine des droits du travail.

La conférence régionale de IndustriALL Global Union pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord s'est déroulée les 4-5 avril 2013 à Beyrouth, Liban. Cinquante délégué(e)s du Maroc, de Tunisie, d'Égypte, de Palestine, du Liban, de Jordanie, de Bahreïn, du Koweït, du Yémen et d'Irak ont été rejoints par des représentant(e)s d'organisations associées de France, de Turquie et d'Australie.

La majorité des délégué(e)s a mis en évidence les problèmes concernant les droits syndicaux



dans leur pays. Hassan Juma'a Awad, qui dirige la fédération irakienne des syndicats du pétrole (IFOU) affiliée à IndustriALL, a informé la conférence de son procès qui va bientôt s'ouvrir, où il est accusé d'avoir organisé une grève et une manifestation en février.

Les travailleurs et travailleuses de l'entreprise South Oil Company (SOC) avaient organisé une action après le rejet par la direction d'appels à la négociation sur les salaires et les prestations impayés, sur l'emploi précaire et sur la fin de la corruption.

Les dirigeants syndicaux du MENA ont exprimé leur soutien total à Hassan Juma'a et ont engagé les autorités irakiennes à mettre fin de toute urgence au harcèlement à l'encontre de Juma'a et d'autres syndicalistes. Une action de solidarité internationale est en cours de réalisation avant la session judiciaire qui a été repoussée au 15 avril.



Une conférence régionale a soutenu la décision de IndustriALL de revitaliser la campagne de réforme de la législation irakienne du travail qui date de l'époque de Saddam Hussein. Les lois interdisent les syndicats dans le secteur public et enfreignent le droit de se syndiquer, de négocier collectivement et de faire grève.

Des préoccupations ont été exprimées sur l'évolution de la situation en Égypte. Outre une nouvelle constitution qui traite les syndicalistes comme des criminels, le président Morsi a signé, en novembre 2012, un décret qui permet au ministre du travail d'assurer lui-même le remplacement de tous les dirigeants syndicaux âgés de plus de 60 ans. Il résulte de cette décision qu'au moins deux dirigeants sur quatre chez les affiliés de IndustriALL en Égypte doivent être remplacés.

Cette intervention a donné lieu à un vif débat sur le besoin d'une indépendance vis-à-vis de l'employeur et de l'influence du gouvernement sur les statuts de IndustriALL. Des explications ont été demandées aux syndicats avec documents à l'appui, avant de porter cette question devant le comité exécutif mondial de IndustriALL à la fin du mois de mai.

Dans le même temps, IndustriALL exécutera une localisation et un programme de formation d'activistes avec les nouveaux syndicats indépendants en Égypte.

Une évolution positive a été signalée en Tunisie par Tahar Berberi, dirigeant du syndicat des métallurgistes et membre du comité exé-



cutif de IndustriALL. Le pacte tripartite social signé en janvier montre la volonté du gouvernement, des syndicats et des employeurs de contribuer à l'établissement d'une société démocratique par un dialogue social constructif.

Des invité(e)s de Turquie, de France et d'Australie ont présenté des contributions sur les techniques de syndicalisation, les accords-cadres mondiaux et les réseaux syndicaux dans les entreprises multinationales (EMN). Plusieurs EMN mènent déjà des activités dans la région, notamment dans les pays du Maghreb, où IndustriALL soutiendra une mise en réseau avec ses affiliés européens.

Source : IndustriALL Global Union

Encouragement aux militantes en Côte-d'Ivoire

Le syndicat du secteur pétrolier Syntepci a institué pour la première fois un Comité des femmes depuis sa création il y a 40 ans. L'inauguration du Comité a eu lieu au cours d'une Conférence conjointe des travailleurs et travailleuses du pétrole et du textile, organisée pour commémorer la Journée internationale de la femme.

Les 167 travailleuses des secteurs du pétrole et du textile qui assistaient à la Conférence, le 15 mars 2013, ont été encouragées à accroître la participation des femmes dans le syndicat. Deux militantes ont reçu une distinction en reconnaissance de leur contribution à leur syndicat, qui sera comme nous l'espérons une source d'inspiration pour d'autres femmes.



La coordonnatrice de projet, Charlotte Nguessan, a exhorté les femmes à participer aux programmes de lutte contre le Sida sur leurs lieux de travail et dans les familles, notamment en raison de la honte et de la discrimination. Elle a parlé de la façon dont les femmes sont souvent rejetées par leur famille quand elles sont testées positives, et de l'impact négatif du refus d'entreprendre un traitement pour empêcher la transmission de la mère à l'enfant. Nguessan a proposé d'encourager les partenaires à se faire tester ensemble quand une femme est enceinte.

Une session d'information a également eu lieu sur la nouvelle loi du mariage en Côte-d'Ivoire présentée par deux représentantes de l'Association des avocates. La loi donne des avantages aux hommes et aux femmes. Elle permet aux hommes de bénéficier d'une pension de réversion après le décès de l'épouse. Elle a également réduit le niveau de l'imposition sur le revenu pour les femmes mariées avec des enfants, et les travailleuses ont déjà vu leurs salaires augmenter en raison de la nouvelle loi.

Source : IndustriALL Global Union



C'est quoi donc une section syndicale ?

La section syndicale désigne le cadre juridique au sein duquel s'exerce l'activité syndicale dans une entreprise. En fait, elle est l'association ou le regroupement des salariés adhérents d'un syndicat pour défendre les intérêts matériels et moraux de la profession. (L2141-4 du Code du travail)

Quelle forme juridique a la section syndicale ?

La section syndicale n'est pas dotée de la personnalité juridique. Elle n'a pas de statut et **ne peut disposer d'aucun patrimoine, d'aucun compte bancaire**, ne peut pas désigner les délégués syndicaux ni présenter de liste de candidats aux élections et ne peut agir en justice ? La section c'est le lien syndical qui unit les adhérents du syndicat dans l'entreprise. Elle n'est donc pas une structure autonome mais une simple entité de fait. Les membres de la section peuvent cependant voter un règlement organisant son fonctionnement. (L2142-1 du Code du travail)

Quelles organisations syndicales peuvent constituer une section ?

Toute organisation syndicale dans l'entreprise, qu'elle soit représentative ou non, est en droit de constituer une section. Cependant les conditions diffèrent entre celles qui peuvent se prévaloir d'une représentativité et les autres.

A quelles conditions doivent répondre les organisations syndicales représentatives pour créer une section ?

Le syndicat représentatif au sein de l'entreprise ou de l'établissement à la suite des dernières élections professionnelles **ou le syndicat affilié à une confédération et au national, se voit d'office reconnaître le droit à une section syndicale. Ces organisations n'ont pas à répondre à d'autres conditions.**

IMPORTANT !

À l'attention des syndicats

Pour bénéficier de l'aide juridique du Cabinet d'Avocats MEYER-NOUZHA (voir La Comète n°60), vos demandes doivent être envoyées et validées par Pierre RUBECK, responsable juridique de la Fédération CFTC-CMTE - 06 75 20 65 08.

Sans cette validation, le tarif négocié avec le cabinet d'avocats ne pourra vous être accordé.

Existe-t-il une condition de nombre minimal d'adhérents ?

Oui ! Pour pouvoir valablement créer une section syndicale et opposer à l'employeur une activité syndicale légitime, la section doit comporter au moins deux adhérents (L4142-1 du Code du travail, Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°09-60.011).

Faut-il accomplir des formalités spécifiques pour créer une section syndicale ?

Non, la loi n'impose aucune formalité particulière pour la création et la reconnaissance d'une section. Cependant il faut pouvoir s'assurer que l'employeur est bien mis en connaissance de la création de cette section. En effet, la création d'une section implique de pouvoir accéder à certains droits (local, panneaux d'affichage, tracts etc...). Il est donc recommandé aux syndicats de se ménager la preuve qu'ils ont bien porté à la connaissance de l'employeur la création de cette section. La notification d'une lettre recommandée en accusé de réception est conseillée. A l'occasion de la première désignation d'un RSS ou d'un RS, il est conseillé de préciser que celle-ci s'accompagne de la création d'une section syndicale.

La section syndicale dispose-t-elle d'un crédit d'heures ?

La loi n'accorde pas à la section syndicale un crédit d'heures régulier, afin que ses membres puissent se déplacer dans l'entreprise. Cependant, la section dispose selon l'effectif de l'entreprise (au minimum 500 salariés), d'un crédit d'heures au profit de ses délégués syndicaux et des salariés appelés à négocier les accords collectifs d'entreprise (L2143-16 du Code du travail). Ce crédit est attribué globalement et non individuellement aux délégués syndicaux ou aux salariés composant la délégation du syndicat. Il s'agit d'un crédit supplémentaire qui s'ajoute au crédit mensuel dont dispose chaque délégué syndical ou titulaire d'un autre mandat.



Le harcèlement au travail

De plus en plus de salariés déclarent subir des comportements hostiles ou ressentis comme tels sur leur lieu de travail : **22 %** en 2010 contre 17 % en 2003

En 2010, près de **12 %** des salariés déclarent faire l'objet d'un déni de reconnaissance de leur travail (dénigrement, tâches inutiles ou dégradantes, sabotage,...).

Pour **25 %** des victimes (femmes ou hommes, dans une moindre proportion d'agressions sexuelles les plus fréquentes (caresses, baisers et autres gestes déplacés non désirés), les faits se sont déroulés sur leur lieu de travail.



Le Harcèlement au travail

Le harcèlement peut être le fait de toute personne, qu'il s'agisse d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue ou d'un subordonné. Le harcèlement peut aussi être institutionnel lorsqu'il résulte de la mise en œuvre de méthodes de gestion par un supérieur hiérarchique (Cass. Soc. 10/11/2009, n°07-45321). Le harcèlement peut être constitué même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail (Cass. Soc. 11/01/2012, n°10-12930).

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

C'est « un ensemble d'agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (art. L. 1152-1 C. trav.).

Il se manifeste de multiples façons : critiques répétées, attribution de tâches subalternes sans rapport avec la qualification, tentatives d'intimidation, sanctions injustifiées, mise à l'écart,...

... le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (nouvel art. L. 1153-1, al.1 C. trav.).

Important !

Le harcèlement moral ou sexuel implique une **répétition de plusieurs agissements**, ce qui implique une **certaine durée**. Un acte répréhensible isolé peut cependant revêtir une autre qualification (discrimination, menace, violence, insulte...).

Les délits de harcèlement sexuel ou moral sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende (art.222-33 et 222-33-2 C. pén.).

Dans le cas du harcèlement sexuel, des circonstances aggravantes peuvent être retenues (abus d'autorité, grande vulnérabilité en raison d'un état de santé délicat ou d'une situation financière fragile), et les sanctions applicables sont alors de 3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende. En outre, sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3.750 euros les faits de discrimination commis à l'égard d'un salarié qui a subi ou refusé de subir un harcèlement ou qui en a témoigné (art. L. 1155-2 C. trav.).

Le harcèlement est aussi une forme de discrimination

La discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs prohibés à l'article L. 1132-1 du Code du travail et tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008).



Des conséquences sur l'état de santé

Les agissements de harcèlement entraînent souvent chez la victime un état dépressif, de l'anxiété, des troubles du comportement et du sommeil... La tentative de suicide et la dépression nerveuse ont déjà été reconnues comme accidents du travail (Cass. soc. 01/07/03 et Cass. civ. 03/04/03).

A noter !

Des consultations « Souffrance au travail » sont organisées dans certains départements pour prendre en charge les personnes qui développent des pathologies psychiques en lien avec leur travail.

Vos droits

Votre employeur est responsable

Il a l'obligation de :

- Prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement (art. L. 1152-4 C. trav. Pour le harcèlement moral et L. 1153-4 C. trav. Pour le harcèlement sexuel) ;
- Prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés (art. L. 4121-1 C. trav.) ; l'employeur a le devoir d'enquêter dès qu'il est informé d'une plainte ; il est tenu par une obligation de sécurité de résultat ; sa responsabilité est engagée même en l'absence de faute de sa part (Cass. soc. 21/06/06 n° 05-43.914 à 05-43.919) ;
- Veiller à ce que le règlement intérieur de l'entreprise rappelle les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel (art. L. 1321-2 C. trav.).

Des moyens d'action pour la victime :

- Engager une procédure de médiation (art. L. 1152-6 C. trav.) ;

Remarque :

prévue uniquement en cas de harcèlement moral, elle peut également être mise en œuvre par la personne mise en cause ; le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties ;

- Engager une procédure pénale contre l'auteur du harcèlement ;

à noter :

si la victime tente simultanément une action sur le terrain civil et pénal sur le même fondement, le Conseil des prud'hommes ne pourra pas statuer sur sa demande tant que le tribunal correctionnel ne se sera pas prononcé ;

- Assigner l'employeur devant le Conseil des prud'hommes pour faire reconnaître le préjudice ;

Important :

Même si l'employeur n'est pas l'auteur direct des mauvais traitements subis par la victime, il doit répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés (Cass. soc. 10/05/01, n°99-40.059) ;

- Demander au Conseil des prud'hommes la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, tout en continuant à travailler dans l'entreprise ou pendant une période de suspension de son contrat comme lors d'un arrêt de travail ;
- Prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception énonçant très précisément les faits, dans l'hypothèse où les conditions de travail et l'état de santé de la victime ne lui permettent plus de continuer à travailler dans l'entreprise.

La preuve du harcèlement

La charge de la preuve est assouplie devant les juridictions civiles (Conseil des prud'hommes) : il suffit pour le salarié d'établir les éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (certificat médical, témoignages de collègues ou de clients de l'entreprise, courriers échangés avec l'employeur...). Toutefois, il n'est pas nécessaire d'établir l'intention de l'auteur des agissements de harcèlement (Cass. soc. 10/11/2009, n° 08-41497).

La CFTC milite et agit

Pour la protection des droits fondamentaux de l'individu au travail et le respect de la personne humaine.

Pour la promotion de mesures de prévention du harcèlement au sein de l'entreprise avec, notamment, la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et d'information.

Pour l'accompagnement des victimes de harcèlement par les services et les personnels compétents dans leurs démarches, notamment les services sociaux du travail.

Source : Publication confédérale CFTC



Pour en savoir plus

sur internet

- Site de la CFTC : www.cftc.fr
- Portail du service public : www.service-public.fr
- Site de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) : www.inrs.fr
- Site de l'Association Harcèlement moral Stop : www.hmstop.com
- Site de l'association SOS femmes : www.sosfemmes.com/harcèlement/harcèlement_menu.htm

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

- Le délégué syndical ou le représentant CFTC de votre entreprise ou de votre administration : en lien avec le CHSCT ou à défaut avec les DP, il peut mener des

actions de sensibilisation et d'information, négocier des chartes, mettre en place des cellules d'accueil de salariés harcelés... ;

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise : ils peuvent se substituer à la victime et tenter une action en justice à sa place, sous réserve qu'ils justifient de son accord écrit ;
- Votre délégué du personnel : il peut exercer son droit d'alerte pour atteinte aux droits et libertés individuels ; l'employeur, saisi, est tenu de procéder immédiatement à une enquête pour remédier à cette situation ;
- Le médecin du travail : il est habilité à proposer des mutations ou des transformations de postes compte tenu de l'état de santé physique et mental du salarié (art. L. 4624-1 C. trav.) ;
- Les services de l'Inspection du travail : ils veillent au respect du droit par l'employeur ;
- Votre médecin traitant : il surveille ce qui a trait à votre état de santé général.

Témoignage...

« J'ai été victime de harcèlement moral de ma supérieure pendant 2 ans.

Nous étions 3 personnes à être harcelées, toutes terrorisées par cette supérieure, qui avait procédé de même avec ses anciens collaborateurs, qui en majorité avaient préféré démissionner plutôt que de tenter quoi que ce soit. Sa méthode : en avoir quelques-uns de « son côté », les autres écrasés. Personne n'a rien osé faire, la croyant « appuyée », comme elle le laissait entendre, par la direction.

Il s'agissait de gestes agressifs, d'humiliations, rabaissements, injures, hurlements, de paroles blessantes toujours là où ça fait le plus mal, etc. Mais sans jamais laisser de traces.

Les derniers mois j'ai commencé à avoir des problèmes de santé face à trop de stress (ulcère et crises d'angoisses...).

J'ai tenté de changer de poste, mais il fallait son autorisation. Un jour, elle m'a envoyé un texto par erreur, adressé à une tierce personne, dans lequel elle jubilait de m'avoir refusé l'accès à un entretien pour ce poste de promotion.

Elle venait tout juste de me « casser » pour avoir osé lui demander son autorisation pour postuler et m'avait laissé entendre que j'allais le payer la semaine suivante.

Là j'ai craqué. Ça paraît bête dit comme ça, mais plus que ce fait en lui-même, c'est l'usure sur 2 ans qui m'a fait craquer. Et aussi l'idée de ce qui m'attendait la semaine suivante. J'étais paralysée par la peur et j'ai failli avoir un geste définitif.

Mon médecin m'a mise en arrêt maladie et beaucoup soutenue. Après quelque temps, refusant l'idée de prendre la fuite et de quitter la société (je ne m'en serais jamais remise

si j'étais partie dans ces conditions) et aussi l'idée de la laisser continuer persécuter les autres, j'ai alerté ma DRH. Une enquête a été ouverte, des témoignages terribles révélés. Elle a été licenciée après plusieurs mois. Entre temps j'avais repris le travail sur un autre poste, à la demande du médecin du travail. Cette situation « intermédiaire » a été une véritable torture, car sur cette période je me retrouvais parfois dans les mêmes lieux que mon bourreau et tout le temps en proie aux interrogations d'autres employés et supérieurs qui ne savaient pas ce qu'il en était vraiment. Son départ a légitimé mon « alerte à la DRH » et m'a permis de ne plus paniquer toutes les 30 secondes à l'idée de la croiser.

Cet évènement est encore récent. Et surtout ça a duré 2 ans... Je suis encore fragilisée par quelques cauchemars et le fait que je crois régulièrement la croiser dans la rue. Mais ça va de mieux en mieux de ce côté.

J'en sors aussi renforcée, car à présent, face aux petits tracés quotidiens, je relativise et je me rends compte à quel point c'est peu de choses comparé à ce que j'ai subi et que j'ai réussi à gérer.

Un conseil aux personnes qui se retrouveraient dans cette situation : ce qui m'a sauvé, c'est un fort soutien de quelques personnes à différents niveaux de postes dans le cadre professionnel. En effet, mon appel à la DRH n'a été pris au sérieux qu'après l'appui de quelques-uns. Ce qui m'a permis d'avoir ce soutien et cette crédibilité auprès d'eux, c'est que je me suis régulièrement confiée à ces personnes de confiance, qui reconnaissent mes compétences et me font confiance elles aussi. Ce n'est pas facile mais important, car face à l'humiliation on se sent plus coupable que victime et on a plutôt envie de tout garder pour soi. Mais il vaut mieux parler, dans mon cas c'est ce qui a fait la différence. »

Source : Site internet du « Journal des Femmes »

Formations fédérales nouvelle formule dans le Nord et l'Est

Deux sessions de formation DP et CE se sont déroulées du 26 au 28 mars au Stade Régional Couvert de la ville de Liévin, dans un cadre très agréable et le soleil était de la partie ; comme quoi, il fait toujours beau dans le Nord.

Deux groupes ont participé à ces formations, un de 13 pour la formation DP et 14 pour la formation CE, dont c'était pour la majorité d'entre eux leur première formation syndicale.

C'est dans un climat studieux et attentif que nos jeunes militants ont apprécié les cours que nos animateurs ont dispensés ; notamment le pédagogue et ami Paul FIASCHI, aidé par le Président fédéral, Francis OROSCO, ainsi que Pierre RUBECK. Il faut dire qu'ils connaissent et maîtrisent à la perfection leur sujet en matière de DP et CE. Notre ami, le théâtral Jacques ARNOULT, en professionnel qu'il est, a su faire passer sa passion à nos sessionnaires ; ils en ont eu pour leur « argent ».

On peut dire que l'ambiance était très conviviale et les travaux se sont déroulés dans un très grand sérieux.

Merci à tous ceux qui ont participé à ces trois jours, merci encore à nos brillants animateurs ; en espérant vous retrouver en fin d'année, même lieu même endroit.

Merci à Monsieur le Directeur du Stade pour l'accueil qu'il nous a réservé, il faut dire que nous l'avons syndiqué !

Gilbert LECHARDEUR



Les 23, 24 et 25 avril s'est déroulée une formation «Agir et Dire» CFTC à Forbach en Moselle.

Cette session, animée par Maurice Stella, a réuni des militants et adhérents du Secteur Mines et du Secteur Chimie de la Fédération CMTE.

De nombreux jeunes militants étaient présents et prouvent le renouvellement du mouvement.

Les militants ont apprécié à la fois son contenu et son déroulement.

La nouvelle formule de formation, au plus près des syndicats et des militants, a encore une fois connu un vif succès en répondant pleinement à la demande.

Notre Trésorier Eric GROH, en charge de la formation, secondé par Joseph Munich et Pierre Rubeck ont encadré cette rencontre au titre de la Fédération.

Pierre RUBECK

Certaines formations sont déjà complètes, mais la Fédération envisage d'organiser des sessions supplémentaires en fonction des inscriptions qui lui parviendront.

Voir le plan de formation paru dans La Comète n°61.

Inscrivez-vous :
à la Fédération CFTC-CMTE
28, Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN
auprès du Secrétariat : 01 57 42 42 04

secretariat@cftc-cmte.fr

Responsables Formation :
Eric GROH et Joseph MUNICH



santé - prévoyance - épargne - retraite

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Martial VIDET** au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

UNE BANQUE CRÉÉE AVEC NOS SOCIÉTAIRES EST FORCÉMENT UNE BANQUE QUI AGIT DANS LEUR INTÉRÊT.



Agir dans l'intérêt de nos sociétaires, c'est leur proposer des services financiers utiles qui leur permettent de gérer au mieux leur argent au quotidien et dans la durée. De quoi redonner le sourire.

Pour découvrir nos services financiers, rendez-vous en point d'accueil ou sur macif.fr.

Banque créée par Macif et ses partenaires. Offre bancaire conçue avec ses sociétaires Macif et proposée sous réserve d'acceptation de Socram Banque.
Les services bancaires (compte bancaire et épargne bancaire) proposés par Macif sont des produits SOCRAM BANQUE, société anonyme au capital de 70 000 000 euros, RCS NIORT 682 014 865, siège social : 2 rue du 24 février - BP 8426 - 79092 NIORT Cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr).
Les produits d'épargne et d'assurance-vie proposés par Macif sont gérés par Mutavie. MUTAVIE SE, société européenne à Directoire et Conseil de surveillance.
Entreprise régie par le Code des assurances. Capital 46 200 000 €. RCS Niort B 315 652 263. Siège social : 9 rue des Iris - Bessines - 79088 Niort Cedex 9.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**