



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 solidarité 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



édito

Je suis heureux de vous retrouver à la fin de cette période hivernale. Le printemps apportera d'ici quelques semaines à peine son lot de changements. Malheureusement 2013, pour nous, ressemblera fortement à 2012, RIEN NE CHANGE ! La situation de notre pays continue de se dégrader, l'endettement de la France s'amplifie.

Rien ne change !

Aucune prévision de croissance sur 2013 et certains remèdes retenus par nos dirigeants politiques sont : augmentation des impôts, taxation des retraites, projet de taxation des aides sociales ! Ce n'est pas acceptable.

Encore une fois, les familles vont trinquer au nom de la crise financière. Cela m'oblige à me poser une question :

Que fait l'État pour restreindre son train de vie pendant cette période de crise ?

Heureusement que nous avons des associations caritatives qui contribuent à nourrir de plus en plus de familles en difficulté, mais jusqu'à quand ? Croyez-vous que ce soit normal qu'elles se substituent à ce que devrait faire l'État ?

La situation de nos entreprises ne s'arrange pas non plus et cela nous inquiète. L'annonce de la fermeture du site Goodyear Amiens, le vaste plan de réorganisation dans la filière automobile avec un gros impact sur la plasturgie, les gros plans de réduction de coûts et externalisation des services informatiques à GDF/Suez, le risque important sur le devenir de la filière Aluminium en France et j'en passe. Des milliers d'emplois risquent encore de disparaître !

L'ensemble de la Fédération est mobilisé, afin d'être au plus près de nos militants de terrain, de répondre à leurs demandes. Comme à leur habitude, nos animateurs de branches ont été à l'écoute des salariés, un grand nombre d'accords sur la politique salariale de branche a pu aboutir.

La Fédération CMTE participe activement à de nombreuses tables rondes, que ce soit sur le devenir de l'industrie, en siégeant aux comités de filières nationaux chimie/matériaux, nucléaire/énergie, pharma, ainsi que sur la transition environnementale et énergétique en siégeant au haut conseil sur la transition énergétique.

Comme vous le verrez plus loin, la Fédération CMTE a donné un nouvel élan à la formation syndicale, avec les trois premières sessions qui ont fait salle comble. Notre objectif est d'être au plus près de nos syndicats en adaptant leurs demandes de formation à leurs besoins. N'hésitez pas à nous faire remonter vos demandes.

2013 sera un tremplin pour l'avenir de la CFTC par la mesure de la représentativité des branches professionnelles, comme le prévoit la loi du 20 août 2008. Je reviendrai sur ce dossier dans notre prochaine Comète.

Je demande à l'ensemble des militants de rester mobilisés pendant cette période difficile, car l'avenir de la CFTC est entre nos mains.

**Soyons « Socialement responsables »
comme l'indique notre logo.**

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire



- **ÉDITO** - p. 3
- **Le dossier du mois** - p. 4 à 7
 - L'Emploi
- **Nos partenaires s'expriment** - p. 8
- **Actualités sociales** - p. 9 à 13
 - 50 ans d'amitié franco-allemande
 - Infos Branche Pharma
 - Continental
 - Arc International
- **Le Billet d'humeur** - p.15
- **Des chiffres et des Dettes** - p.16
- **L'avis des nôtres** - p.17
 - Le POUR ou CONTRE
 - Déficit, quelles solutions ?
- **L'avis des autres** - p. 18
- **Europe international** - p.19 à 22
- **Les Infos Utiles** - p. 23 à 26
 - Les restes à charge de l'assuré social
- **La vie du mouvement** - p. 27 à 30
 - Plan Formation 2013
 - Séminaire CFTC GDF SUEZ
 - Hommages



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

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

Dépôt légal :
1^{er} trimestre 2013

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



Accord National Interprofessionnel sur la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013



L'Accord sur la sécurisation de l'emploi de janvier 2013 signé par la CFTC, la CFDT et la CFE-CGC, comme tous les accords de ce type, fait l'objet de controverses.

La synthèse réalisée aujourd'hui dans ce journal, participe aux besoins d'explication, d'analyses demandées par les salariés, les sympathisants, les adhérents et les militants de la CFTC.

La Confédération CFTC doit assumer sa signature et revendiquer les points forts de cet accord. Dans la Fédération CFTC-CMTE, le débat a bien évidemment eu lieu.

Notre propos d'aujourd'hui vise à répondre à certaines interrogations, mais aussi à corriger quelques contre-vérités. Vous trouverez donc les grandes lignes de cet accord et des morceaux choisis de l'argumentaire confédéral.

Dominique VILLERS

Les dispositions qui sécurisent l'emploi

Accords de maintien dans l'emploi

La CFTC a obtenu entre autre les obligations:

- d'inscrire dans l'accord une clause pénale pour l'entreprise en cas de non respect de ses engagements.
- de négociation de mesures d'accompagnement pour les salariés licenciés
- pour les négociateurs de tenir compte des contraintes familiales ou personnelles des salariés en cas de changement de leurs temps de travail.
- pour les partenaires sociaux d'engager une réflexion, afin d'atténuer les effets d'une éventuelle baisse du salaire net de base intervenant dans le cadre d'un cadre de maintien de l'emploi.

Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé

Avant le 1^{er} avril 2013, les négociations auront lieu pour permettre aux 4 millions de salariés, notamment ceux des petites entreprises de bénéficier d'une couverture de santé complémentaire collective (pour ceux qui n'en bénéficient pas aujourd'hui).

Par ailleurs, la CFTC a obtenu qu'une négociation ait lieu pour la mise en place d'un dispositif de prévoyance couvrant le décès et l'incapacité (pour les salariés qui n'en bénéficient pas aujourd'hui).

Améliorer l'effectivité de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi

Les demandeurs d'emploi indemnisés bénéficieront d'une couverture santé complémentaire payée à 50 % par leur ancien employeur, pendant les 12 mois qui suivent leur licenciement.

Pour la CFTC, il était important d'augmenter la durée maximale de cette couverture de 9 à 12 mois.

Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage

Les droits rechargeables permettent à tout salarié qui retrouve un emploi, suite à une période de chômage, de conserver tout ou partie de ses droits aux allocations chômage non utilisés. En cas de perte d'emploi il pourrait les additionner aux droits acquis durant la nouvelle période travaillée.

Création d'un compte personnel de formation

L'accord crée un compte personnel de formation. Associé à la personne, il est intégralement transférable et utilisable



tout au long de sa vie professionnelle qu'elle soit en activité ou non. Ce compte se substituera au DIF. Les heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, seront réputées acquises au titre de ce compte personnel plafonné à 120 heures. Chaque salarié avec l'accord de son employeur ou chaque demandeur d'emploi pourra le mobiliser.

La proposition CFTC du chèque-formation a donc été retenue. L'accord stipule, en effet, qu'une personne sortie de sa formation initiale sans qualification peut bénéficier, avant son premier emploi, d'un compte personnel de formation pris en charge financièrement par les pouvoirs publics.

La CFTC a également fait entériner le fait qu'un salarié puisse garder le bénéfice de ses heures de DIF lorsqu'un accord conventionnel prévoit une durée supérieure à 120 heures.

Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation

La CFTC a obtenu satisfaction sur deux de ses revendications :

- l'importance de négocier des accords GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés
- la mise en place d'un processus visant à développer une GPEC territoriale.

Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée

L'accord prévoit de taxer différemment 3 types de contrats courts dans le cadre de la renégociation de la convention d'assurance chômage en 2013 :

- les contrats d'une durée inférieure à un mois
- les contrats d'une durée comprise entre 1 et 3 mois
- les contrats d'usage d'une durée inférieure à 3 mois.

Travail à temps partiel

Pour la CFTC, il était primordial que tous les salariés à temps partiel puissent accéder à une couverture sociale en effectuant un temps de travail suffisant.

Faciliter l'accès au logement en mobilisant Action Logement

L'accord redéfinit les relations entre l'État et l'UESL (Union des entreprises et des salariés pour le logement) pour faciliter l'accès des logements aux primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés sous contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

Information et consultation anticipée des IRP

Ces informations essentielles pour les délégués leur permettront de mieux anticiper en ayant une meilleure vision de l'évolution de l'entreprise.

Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)

La présence de salariés élus dans les organes de gouvernance est une revendication que la CFTC porte depuis 50 ans.

Création d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée

La CFTC a obtenu que le salarié puisse bénéficier d'un retour anticipé dans son entreprise initiale, notamment pendant la période d'essai dans l'entreprise d'accueil ou en cas de fermeture de celle-ci.

Les 3 éléments de flexibilité

1. Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés

La procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi pourront être fixés soit par accord collectif majoritaire soit par un document produit par l'employeur et homologué par la Direction régionale du travail.

2. Faciliter la conciliation prud'homale

En cas de contentieux juridique portant sur la contestation du licenciement, les parties peuvent, lors de l'audience devant le Bureau de Conciliation, choisir de mettre un terme définitif au litige qui les oppose en contrepartie du versement, par l'entreprise au salarié, d'une indemnité forfaitaire calculée en fonction de son ancienneté

3. Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise

Afin de bien préparer la mise en place des instances représentatives du personnel (IRP), l'accord propose que les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes, notamment l'organisation de la première réunion.

Pour plus de précisions, nous vous invitons à vous rendre sur le site confédéral www.cftc.fr.



...pour l'emploi en France



Le groupe de distribution LECLERC teste dans plusieurs de ses magasins les rayons « made in France », notamment dans celui de LANESTER dans le Morbihan. On appelle ça le « marketing patriotique » !

Le groupe, qui a vu le jour en région Bretagne, a adhéré le premier au concept permettant d'identifier par des logos des produits régionaux et ainsi les mettre en valeur, tout comme les producteurs locaux.

Acheter français est dans l'air du temps. Arnaud MONTEBOURG avait appelé en octobre dernier à une « mobilisation nationale » invitant les français à faire preuve de patriotisme en achetant des produits fabriqués en France.

Ce que le consommateur demande avant tout c'est que le lieu de production soit clairement identifié. A force de scandales alimentaires ou autres, le raz le bol se fait sentir, il est temps de valoriser nos produits.

Reparlons de la traçabilité sociale chère à la CFTC, dont elle a fait son cheval de bataille. Joseph THOUVENEL nous en avait exposé les fondamentaux lors du « petit déjeuner » de printemps 2012 organisé par la Fédération.

Cette traçabilité est indispensable et doit devenir la norme pour tous les produits d'importation, mais surtout et avant tout pour notre production franco-français.

Nous avons le droit de trouver dans les rayons de la grande distribution le « made in France » et la qualité.

Acheter français est un geste citoyen pour le consommateur, mais également un plus pour l'emploi dont dépendent de nombreuses petites et moyennes entreprises, ainsi que les éleveurs, agriculteurs, maraichers etc.

Pourquoi importer ce que nous savons si bien produire nous-mêmes. Retrouver dans les rayons nos produits du terroir, avoir le choix rétablira la confiance et contribuera à préserver des emplois et une économie vitale pour le pays.



pauvreté. Celles-ci -pour l'essentiel- se trouvent dans le système économique. Or, les partenaires sociaux sont au cœur du système économique et social. Voilà donc bientôt 10 ans que nous réfléchissons ensemble, associations nationales de lutte contre la pauvreté et partenaires sociaux (tous sauf FO qui n'a pas souhaité se joindre à cette démarche).

Après avoir travaillé sur les freins et les leviers vers l'emploi, débouchant sur un texte de contribution commune

au Grenelle de l'insertion en 2007, nous avons ensemble rédigé un Guide de l'accompagnement vers et dans l'emploi, intitulé «Vers l'emploi mais pas tout seul», qui est accessible gratuitement en ligne :

<http://aspindus.securezone.net/v2/index.jsp?id=998/1156/1312&lng=fr>

La Comète

2010 fut déclarée année européenne de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

2 ans après, quel regard portez-vous sur cette initiative à dimension européenne ?

Bruno GROUES

Cette année a permis de financer des projets d'action intéressants dans les différents pays. Mais hélas, elle n'a pas permis -faut sans doute d'une politique de communication grand public- d'éveiller la conscience des citoyens européens et des Français sur la pauvreté et l'exclusion.

La Comète

Les partenaires sociaux viennent, pour certains d'entre eux, de parvenir à un accord sur l'emploi ; que représente pour vous cet accord ?

Alerte Précarité Emploi !



Le dossier Emploi a plusieurs volets ; il ne s'agit pas seulement de protéger ceux qui en ont un, mais aussi de s'intéresser à ceux qui en recherchent.

C'est pourquoi la Fédération a souhaité donner la parole à l'UNIOPSS (l'Union nationale interfédérale des œuvres et organismes privés sanitaires et sociaux) travaillant et luttant au quotidien sur les problématiques de l'emploi et de la précarité.

Ce cocktail explosif maintient une partie de la population, chaque jour plus importante, dans l'exclusion.

Bruno GROUES, Responsable du «Pôle lutte contre les exclusions» a bien voulu se prêter au jeu des questions-réponses pour La Comète.

La Comète

Vous appartenez aux collectifs ALERTE et ALERTE-Partenaires sociaux, pouvez-vous nous préciser leur rôle et leurs actions respectifs ?

Bruno GROUES

Le collectif ALERTE existe depuis 1994. Il est un regroupement de 37 associations nationales de lutte contre la pauvreté animé par l'Uniopss. Nous cherchons ensemble en

permanence comment mieux lutter contre la pauvreté. Puis, lorsque nous sommes parvenus à des points de consensus, le collectif adresse aux Pouvoirs publics et aux médias ses propositions et fait du lobbying auprès des Autorités pour des politiques publiques favorables aux personnes pauvres ou en difficulté.

En 2004, le collectif ALERTE a décidé de tenir des réunions avec les partenaires sociaux, aussi bien employeurs que salariés, pour essayer d'agir plus en amont, sur les causes de la





20, rue Brunel - 75017 PARIS
Tel : 01 42 25 30 30
Fax : 01 42 25 30 00

Lettre ouverte aux élus de Comités d'entreprise

Chers élus,

Votre rôle est complexe et noble. Vous défendez l'intérêt des salariés, face à votre employeur, dans une période économique particulièrement difficile. Vous le faites avec courage et détermination. Félicitations !

Vous avez un **rôle social** : l'organisation de voyages à conditions avantageuses, les cadeaux de Noël, les bons d'achat, les chèques-vacances et toutes activités qui permettent d'améliorer les conditions de vie des salariés ; rôle dont l'importance s'accroît dans les périodes de perte de pouvoir d'achat. Vous avez aussi un **rôle économique**, plus difficile parce que souvent technique, et moins connu de l'ensemble des salariés. Pourtant, en cas de difficultés, chacun sait venir vous trouver pour vous demander de traiter son cas avec attention. En période de tensions, chacun sait que vous ne pouvez, malgré votre dévouement et votre engagement, être des magiciens.

Si vous avez des devoirs, vous avez aussi **des droits** que vous devez connaître pour mieux les utiliser.

Notre rôle, notre vocation d'experts comptables spécialisés dans les relations sociales et l'assistance auprès des comités d'entreprise depuis près de 25 ans, avec nos équipes, est de vous aider à **avoir accès à l'information** à laquelle vous avez droit, afin d'être des **interlocuteurs percutants et respectés** par vos dirigeants pour mieux défendre les salariés.

La conjoncture économique, les plans sociaux et les inquiétudes légitimes des salariés en matière d'emploi mettent plus que jamais votre rôle d' élu au premier plan et vous imposent d'exercer pleinement les droits attachés à votre mandat.

Pour mieux assurer votre rôle, la loi vous donne certains moyens, dont le recours, financé par l'entreprise, à un expert-comptable pour **faire effectuer une radiographie annuelle de la situation de votre entreprise**, à travers ses comptes annuels et prévisionnels, vous assister en cas de licenciements ou de difficultés nécessitant l'exercice de votre droit d'alerte, etc. Vous devez **savoir pour comprendre**, et vous devez **comprendre pour agir, et surtout pour anticiper**.

Sachez que, partenaires de votre Fédération, nous sommes à vos côtés pour vous apporter notre expertise, dans le cadre de la loi.

La **formation** de vos élus, à travers votre budget de fonctionnement, est nécessaire, non seulement pour mieux comprendre la législation, dont les conséquences pratiques de l'ANI du 11 janvier 2013, confirmé par l'avant-projet de loi sur la sécurisation du travail, à travers des formations juridiques, mais aussi une formation économique et à la négociation, complémentaires à votre formation syndicale.

Nous avons créé un **Baromètre CE – vision à 360°**, dont les conclusions peuvent probablement vous intéresser. Vous pouvez le consulter sur notre site www.legrand-fiduciaire.com

Par ailleurs, vous avez à gérer deux budgets (fonctionnement et ASC) et tenir une comptabilité. Un projet de loi, à paraître avant fin juin, va réglementer **vos obligations en matière comptable**. N'hésitez pas à vous faire assister par des experts, pour sécuriser votre gestion.

N'hésitez pas ! Passez nous un coup de téléphone et nous répondrons à vos questions éventuelles et pourrons venir vous rencontrer avec vos collègues élus à une date qui vous conviendra. Nous sommes à votre service !



Jean-Luc SCEMAMA
Expert-comptable
Président du Cabinet LEGRAND FIDUCIAIRE



50 ans d'amitié franco-allemande

Le mensuel Paris-Berlin publie un baromètre de la relation franco-allemande. Une initiative intéressante en cette année anniversaire.

Culture, vie quotidienne, économie, écologie, confiance, une large palette d'item vue par les regards de chaque côté du Rhin.

Jeudi 7 février à Paris, les ministres allemands et français de l'environnement et de l'énergie annonçaient la création d'un office franco-allemand pour les énergies renouvelables. Si les modalités de fonctionnement restent floues à ce jour, la création de cette structure commune est un premier pas important vers une stratégie collective sur ces dossiers.

La transition écologique et énergétique n'est pas, contrairement à ce que l'on voudrait nous faire croire, un sujet franco-français. La baisse significative des énergies carbonées est un enjeu mondial.

Cette transition est un défi sociétal et industriel majeur du XXI^{ème} siècle.

L'essayiste américain Jeremy RIFKIN, spécialiste américain des perspectives économiques et scientifiques la qualifie de « 3^{ème} révolution industrielle ». Elle doit permettre de répondre à long terme au triple défi : crise économique mondiale, sécurité énergétique, changement climatique.

Ce processus d'évolution passe par la combinaison de plusieurs facteurs : économie d'énergie, efficacité énergétique, développement des smart grid, R&D des énergies alternatives.

Ces évolutions ont évidemment un coût : en validant la mise en place de l'office franco-allemand, le ministre Peter ALTMAIER a rappelé comment, à d'autres époques, en mutualisant nos moyens et nos savoirs, l'Europe avait concurrencé directement les géants mondiaux de l'aéronautique et du spatial (Airbus et Ariane).

Il nous faut absolument approfondir toutes les formes de coopération pour affronter la concurrence mondiale, redynamiser le tissu industriel français et européen.

Photovoltaïque, réseau intelligent, stockage de l'électricité, éolien, voilà quelques sujets qu'il nous faut impérativement et rapidement traiter.

Moteurs d'innovation et de recherche, ce sont les clés des emplois et de la croissance pour demain.

La visite du ministre allemand a été aussi l'occasion d'une audition par le CNDTE. Lors de cette présentation et de

l'échange avec la commission, quelques évidences ont été rappelées :

D'abord, cette transition n'est pas un rêve éthéré, mais une nécessité et une opportunité.

L'Allemagne a un taux de chômage bien inférieur à celui de la France et revendique 380.000 créations d'emploi net dues à cette transition.

Le ministre réaffirme les convictions du gouvernement MERKEL sur le sujet, en le situant dans un calendrier précis : 80 % d'énergie renouvelable d'ici 20 ans accompagnés par une baisse de la consommation totale de 40 % sur la même période.

Rappelant la fermeture sèche de 8 centrales nucléaires en 2011, il met en avant les 2,8 % de croissance en 2012 « donc, ce n'est pas un frein », mais aussi la baisse de consommation énergétique de 2% pour la même période.

Avec humour, il rappelle qu'en fin d'année l'Allemagne a été exportatrice d'électricité, notamment en direction de la France. L'Allemagne exporte en moyenne 150 à 170 GWH par jour, ce qui équivaut à la production de 5 gros réacteurs nucléaires.

Ces chiffres et ces convictions ne doivent pas, bien sûr, être pris au pied de la lettre, mais nous devons prendre ces réalités en compte pour construire les choix de demain. La France et nombre de pays européens ont raté les deux premières révolutions industrielles. Essayons de ne pas rater celle-là, nous en avons largement les moyens.

La question qui est posée aujourd'hui n'est pas « la transition est-elle légitime ? », question récurrente dans d'autres organisations syndicales, « mais comment allons-nous la réaliser ? ».

Il y a 50 ans, le traité de l'Elysée posait les bases de l'amitié franco-allemande, 50 ans plus tard, accentuons cette amitié pour bâtir une Europe de l'énergie garante de qualité de vie et de croissance économique et sociale. La transition énergétique est faite pour nos enfants.

L'avenir leur appartient. Comme écrivait Antoine de SAINT-EXUPÉRY, « les grandes personnes ne comprennent jamais rien toutes seules et c'est fatigant pour les enfants de toujours et toujours leur donner des explications ».

Après les explications, nous leur devons des comptes...

La transition énergétique est faite pour nos enfants !

Olivier PAULET
Secrétaire général



Les façonniers pharmaceutiques

Les façonniers pharmaceutiques se sont développés rapidement de la fin des années 1990 à la fin de la première décennie des années 2000. Ils se sont développés grâce à la stratégie de désengagement de l'industrie pharmaceutique de la production de ses produits matures, médicaments dont les brevets arrivent à expirations, ou ont déjà expiré, avec une volonté de se recentrer sur la Recherche et le Développement, ainsi que la production des nouvelles molécules ou produits biologiques. Cette stratégie s'est traduite par la mise en vente de nombreux sites de production en France.

Entre 1996 et 2007, 22 unités de production ont été cédées, parfois pour l'Euro symbolique, par les grandes entreprises pharmaceutiques aux entreprises façonnages. Depuis quelques mois, on assiste à une inversion de la tendance, avec probablement un début de surcapacité de production sur certains sites. En outre, de récents transferts d'activité de production, voire même de recherche et développement, ont eu lieu de la France vers d'autres pays européens et pas des moindres, tels que l'Allemagne ou la Scandinavie. En effet, une des raisons d'être des façonniers, est leur réactivité, leur expertise technique, leur capacité à faire rapidement du sur-mesure, et leur proximité des clients et de leurs marchés.

Les deux axes majeurs de développement de la sous-traitance pharmaceutique ont été :

- La fabrication en sous-traitance pour les grands groupes pharmaceutiques de produits princeps, médicament originel tel qu'inventé par le laboratoire pharmaceutique.
- La fabrication pour des génériqueurs qui ne sont pas tous dotés d'usines (entreprises qui fabriquent des médicaments génériques, copies de médicaments princeps).

Les conditions de cession sur les premières opérations étaient très favorables au début, avec pour pratiquement tous les contrats des engagements d'exclusivité de sous-traitance du vendeur sur 5 années. Pendant ces premières années, le sous-traitant en profite pour investir dans la restructuration de l'outil industriel, pour être capable de passer d'un modèle mono-client et souvent mono-produit, à un modèle multi-clients et multi-produits. Ainsi par exemple, un sous-traitant issu d'un grand laboratoire Européen, est passé entre 2004 et 2010 de 200 présentations pharmaceutiques pour un seul client, à 1900 présentations pour 33 clients. Selon un autre grand façonnier Français, il faut réussir à gagner pendant les 5 premières années du premier contrat de sous-traitance, 10 petits clients qui vont remplir l'usine au fur et à mesure que les ventes du produit initial vont décliner.

Depuis la fin des années 2010 les conditions de rachat des usines cédées par les grands laboratoires se sont durcies, la



croissance rapide des capacités de sous-traitance sur le territoire français, avec un niveau de qualité, de flexibilité et de réactivité élevé, a conduit à une forte tension sur les prix du fait de la compétition croissante entre les sous-traitants.

Paradoxalement, toutes ces cessions d'unités de production des grands groupes vers des plus petites structures, organisées en réseau, n'ont eu que peu de conséquence sur l'emploi, voire parfois des conséquences positives. En effet, le contrat de cession est souvent adossé à un PSE ou un Plan de Départ Volontaire, qui permet de faire partir en retraite avant l'âge légal les plus anciens, et parfois même de ré-embaucher des jeunes, mais dans des conditions beaucoup plus favorables au nouvel employeur.

Au fil des ans, les conditions de rémunération des employés de l'industrie du façonnage se sont dégradées. Par exemple, une opératrice de conditionnement de niveau 1B, âgée de 45 ans, avec 26 ans d'ancienneté, et travaillant en horaire posté 2x7 heures, ne gagne que 1515 € brut par mois, pour un net de 1500 € grâce aux différentes primes qui peuvent cependant se réduire à peau de chagrin à la moindre absence pour maladie. Sur le même site, une laborantine de 33 ans, bac +3, niveau 3C avec 9 ans d'ancienneté, était rémunérée en 2012 1713 € brut au minima de la grille conventionnelle, soit à peine plus de 1400 € net par mois. Sa seule évolution salariale en 9 ans a été son passage du 3B au 3C. Elle n'a jamais perçu d'autre augmentation que celles issues de l'accord annuel de branche, lorsqu'il y en a un de signé.

Les façonniers ont réalisé en 10 ans une formidable mutation de l'outil industriel pharmaceutique, avec des niveaux de qualité très élevés dans un contexte réglementaire et compétitif de plus en plus exigeant. Cela a sans doute permis de garder pas mal d'emplois en France et en Europe, mais on constate par ces deux simples exemples, très représentatifs des métiers de cette industrie, que cela s'est traduit par une tension sans précédent sur la rémunération, tension très perceptible dans les négociations de branche. En outre, on constate des pratiques financières inacceptables. Comme expliqué plus haut dans l'article, les façonniers se sont développés par le rachat d'unités de production aux grands laboratoires. Ce faisant, leur structure administrative et financière



a dû évoluer au fil de leur croissance. Certains en ont profité pour établir des holdings dans des pays européens à la fiscalité beaucoup plus attractive, tels que le Luxembourg, facturant leurs unités françaises des frais de structures prohibitifs, au détriment des salariés.

Les conditions de travail, aussi se sont dégradées avec la nécessité de s'adapter rapidement à de nouveaux équipements, l'augmentation des tâches répétitives à des cadences toujours plus élevées, et un équilibre vie professionnelle – privée beaucoup plus difficile à trouver. Par ailleurs, avec dans certains laboratoires ou ateliers, la modernisation à marche forcée de l'outil de travail, on aurait pu s'attendre à des améliorations des conditions de travail. Cela n'a pas toujours été le cas, avec des impasses faites notamment sur les études d'ergonomie.

Le travail posté peut rendre difficile l'accès aux transports publics en province où se trouvent la plupart des unités de façonnage. La garde des enfants tard le soir ou tôt le matin peut devenir un vrai problème. Enfin, l'alternance des postes entre matin et soir perturbe pour certains l'équilibre du sommeil. Même les salariés en horaire « normal » sont impactés, par des contraintes de présence certains jours de la semaine au plus tôt de la plage horaire travaillée, ou au plus tard, donc sans indemnité spécifique en compensation, et avec des difficultés d'organisation personnelle parfois difficiles à surmonter.

Enfin la pression sur les rythmes et niveaux de production, peut créer un climat délétère dans certaines entreprises, les services étant interdépendants les uns des autres, avec des cycles parfois incompatibles (processus réglementaire, analyse qualitative, exécution de la production). L'amélioration de la formation des managers, pourrait pallier à la détérioration du climat dans les équipes.

Dès lors, qu'en est-il de l'évolution de l'emploi et des compétences ? Depuis le début de la nouvelle décennie, les façonniers doivent affronter une nouvelle transition, due à l'implantation de nombreux sites dans les pays émergents, pour fabriquer à des coûts compatibles avec les conditions des marchés locaux, et à terme un risque de voir revenir ces produits à bas coût sur nos marchés. Par ailleurs, le contexte réglementaire est devenu extrêmement complexe et exigeant, coûteux en temps et en ressources pour les grands laboratoires. Enfin, on assiste à l'émergence des produits biologiques, qui nécessitent des équipements, processus, et compétences assez différents de ceux de la pharmacie traditionnelle.

Certains façonniers se sont ainsi déjà réorientés vers une offre de services intégrée, avec notamment la prise en charge de toute la partie réglementaire, voire d'une partie du développement des nouvelles molécules pour certains laboratoires. On assiste donc à une évolution des populations de salariés, qui sont de plus en plus diplômés et qualifiés. Par contre les tensions sur le marché de l'emploi permettent à ces employeurs de servir des rémunérations toujours au plus bas des grilles conventionnelles. Certains façonniers commencent aussi à se positionner sur le marché des biotechnologies et

des bio-similaires (copies de médicaments biologiques). Des réflexions sont en cours pour accompagner ce mouvement et favoriser l'implantation d'unités de productions, notamment dans le cadre du Contrat d'Etudes Prospectives de la région Centre-Normandie.

Le développement des CQP, Certificats de Qualification Professionnelle, permet aux salariés de développer leurs compétences en fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise. Ce dispositif doit être encouragé car il fait l'unanimité tant du côté des employeurs que des salariés pour son efficacité. Le CQP Inter-professionnel permet en outre de faciliter l'évolution des salariés vers d'autres secteurs industriels si l'opportunité ou la nécessité advenait. Enfin, on constate sur le CQP, conduite de procédé de fabrication en bioproduction, un niveau d'études des salariés candidats sensiblement plus élevé (bac, bac+2) que dans la fabrication traditionnelle.

Des expériences ont aussi commencé dans le cadre des contrats d'alternance. Les grands laboratoires prennent des jeunes en alternance qui effectuent leurs 6 derniers mois de pratique professionnelle chez un façonnier. Ils sont mis à disposition auprès du façonnier, sans que celui-ci n'ait à supporter les coûts. Les premiers résultats semblent très positifs sur le plan de l'accès à l'emploi de ces jeunes au terme de leur formation.

En conclusion, le métier du façonnage pharmaceutique est sans aucun doute dans le début d'une nouvelle phase de transformations profondes, tant sur le plan des métiers, que des conditions d'emploi, de travail et de rémunération. Il conviendra que nous soyons très vigilants sur ces mutations, que certains n'hésitent pas à comparer avec celles de l'industrie automobile avec les conséquences que l'on sait.

Brève

La Fédération CMTE reste mobilisée sur le dossier des RSS dans les entreprises où un DSC est désigné !

Rebondissement de dernière minute :

Une nouvelle jurisprudence en date du 13 février 2013 vient contredire celle de mai 2012, contre laquelle la Fédération se bat depuis, et valide la désignation du RSS et du DSC.

Nous reviendrons dans le détail, lors de notre prochaine Comète, sur cette actualité de dernière minute.

Cela nous donne un argument de poids supplémentaire dans l'affaire qui nous oppose à une autre organisation syndicale qui avait dénoncé notre désignation de RSS.

Délibéré début mars.



Les visiteurs médicaux Quel avenir ?

L'industrie pharmaceutique, qui comptait en France 117.600 salariés en 2010, est menacée de perdre 32.500 emplois d'ici à 2020, estime le cabinet Arthur D. Little. Depuis 2008, le secteur perd en moyenne 1% à 1,5% de ses effectifs chaque année. Un chiffre qui va toutefois augmenter rapidement car en 2012, 27 nouveaux plans sociaux (PSE) ont été lancés et devraient aboutir d'ici 18 à 30 mois.

Les Visiteurs Médicaux qui étaient 24.000 en 2005 ne sont plus que 16.000 en 2012 avec une perspective à l'horizon 2016 de 12.000 postes, soit une baisse de 50% des effectifs en 10 ans, en faisant ainsi le métier le plus touché par ces restructurations avec la Recherche et Développement, et la Production. Toutefois des passerelles existent pour l'évolution de ces visiteurs médicaux vers d'autres métiers tels que ceux identifiés par l'Observatoire des Métiers de l'Industrie Pharmaceutique et accessibles sur le site www.evolution-vm.org

Pour conclure, nous sommes confrontés à une poursuite des baisses d'effectifs liée notamment aux enjeux de maîtrise des dépenses de santé, au durcissement de la réglementation ainsi qu'aux pertes des brevets...

Ces changements entraînent donc également une évolution du métier de Visiteur Médical vers le conseil et le service ainsi que vers une spécialisation dans certains domaines (aires thérapeutiques hospitalières) et la diversification des interlocuteurs (médecins, pharmaciens, ARS, EHPAD...).

Cependant, cette mutation favorise également l'émergence de nouveaux métiers liés à la centralisation des achats à l'hôpital, aux grands comptes, au recentrage scientifique des relations avec les médecins et au développement du multimédia...

Martial GUERREAU
DS Pfizer

Nicolas PERDUCAT
DS Novartis

La CFTC Sanofi De succès en succès électoraux !



Depuis l'OPA de Sanofi sur Aventis, réalisée en 2004, le nouveau groupe, géant mondial de la pharmacie, n'a pas cessé de réaliser des plans sociaux : 7 au total et 1 géant actuellement, impactant la Recherche & Développement, les vaccins, les fonctions supports de l'ensemble du Groupe en France et cela dans un seul but : passer à 50% le reversement des dividendes aux actionnaires.

*L'essentiel
c'est la santé financière*

Christian BILLEBAULT, Coordonnateur Groupe CFTC, nous explique que l'action intersyndicale engagée depuis le mois de juillet 2012 avait déjà servi au moins à une chose : alerter les politiques de tous bords et faire constater qu'une entreprise qui

réalise des bénéfices (+ 5 milliards en 2012) peut se permettre de licencier.

Les nombreuses démarches et auditions auprès des politiques n'ont à ce jour pas apporté d'espérance aux salariés impactés. Les suppressions de postes expliquées sur la base du volontariat sont un leurre pour nombre d'entre eux.

Concernant les élections professionnelles, la CFTC Sanofi, après un travail de longue haleine (représentativité à 3% en 2004), a vraiment acquis sa notoriété avec un chiffre consolidé fin 2012 de presque 15%.

L'action terrain a été au cœur de nos préoccupations et les résultats obtenus sont la conjugaison de ce travail au quotidien et du réalisme offensif appliqué au cours de nos nombreuses négociations, qui ont permis d'aboutir à de nombreuses signatures sur des sujets de société primordiaux pour les salariés de notre groupe : pénibilité, handicap, formation professionnelle, égalité Femme/Homme, explique Christian BILLEBAULT.

Ce travail, parfaitement orchestré par tous les responsables des sections syndicales, a permis d'engranger ces résultats formidables et constants démontrés lors des Élections professionnelles. Une stratégie syndicale dynamique qui augure bien de ce que Christian appelle « la nouvelle ère ».

Francis LOBBE
pour le Syndicat SANOFI

La Vie à défendre : Voilà donc un slogan de la CFTC qui résume notre action.

Mais de quelle vie s'agit-il se demande Francis Lobbe, Coordonnateur Adjoint Sanofi ??

Adaptation permanente des organisations, adaptabilité des salariés, polyvalence, mobilité, élargissement des compétences... Le mouvement dans lequel l'entreprise s'est engagée et par lequel elle tend désormais à gérer ses ressources humaines est devenu permanent. A tous les niveaux et toutes les activités du groupe, cette intensification de la flexibilité contribue à remettre en cause, plus ou moins profondément, le contrat social

liant salarié et entreprise. Elle induit un nouveau modèle du monde du travail :

- Les reconfigurations organisationnelles
- L'optimisation des ressources

Dans ce modèle, la productivité et la performance qui résultent des actions des salariés ne sont jamais acquises. Bien au contraire, elles sont remises en cause à tout moment. L'instabilité qui en découle crée chez la majorité des salariés un sentiment d'insécurité justifié et la crainte d'être mis hors jeu

En résumé, ce sont les salariés qui portent l'essentiel du poids de l'incertitude de la stratégie de la Direction.



Arc International De quoi demain sera-t-il fait ?

A Arques sur son site historique et tout au long de la décennie écoulée, les cheminées des fours verriers de Arc International ont disparu du paysage local. Et avec elles, les travailleurs aussi dans un plan de sauvegarde et de départs aidés synonyme de désertification économique pour le bassin d'activités de l'audomarois (région de St-Omer).

Sans bruit, pas une centaine, mais plusieurs milliers de vies au travail ne sont plus là ! La régionalisation au monde a été vue comme la solution aux contraintes économiques de notre entrée dans le 21^{ème} siècle. Les machines verrières de nos aînés et leur savoir ont été expatriés en Chine, aux Emirats Arabes Unis, aux Etats-Unis, etc et où encore ?

La concurrence est devenue plus rude et a poussé à augmenter la productivité, ce qui n'a fait qu'empirer le problème pour les salariés basés en France. Pendant cette course à la productivité sont apparues les souffrances au travail : perte du goût à prendre son poste, désintérêt des actionnaires pour l'outil de production made in Arques France, stress entretenu, souffrances qui se sont élargies au cercle privé, maintes réorganisations successives, incompréhensibles et inaccomplies, erreurs de stratégie commerciale, là encore la liste est longue alors etc. C'est une partie de notre histoire qui persiste davantage encore dans un sacrifice bien actuel pour lequel les travailleurs ne sont toujours pas récompensés de leurs efforts.

Pour finir, de quoi demain sera-t-il fait ? Ce mal enduré sera-t-il autre que l'usure insoutenable dont les verriers sont marqués telles des bêtes qui disparaissent sans mesures de sauvetage ou de ce qui peut l'être !

C'est pour ces raisons que la section a envoyé deux courriers, l'un au Ministre du Travail Mr SAPIN et le second au Ministre du Redressement Productif Mr MONTEBOURG.

La section a reçu dernièrement un courrier du chef de cabinet du ministère notifiant que le ministre en a pris note, qu'il l'étudiera avec le plus grand soin et qu'il nous tiendra informés des suites données à ce courrier.

Stéphane VROELANT

CONTINENTAL condamné !

Trois ans et demi après, le Tribunal administratif d'Amiens rejette le motif économique de la fermeture de l'usine de Clairoix.

Ce jugement permettra la réintégration des 22 représentants du personnel licenciés, dont 17 CFTC.

Devant la trahison de CONTINENTAL, qui n'a pas hésité à sacrifier plus de 1100 salariés (licenciés sans cause réelle et sérieuse) dans un seul souci d'accroître sa rentabilité, au regard des millions d'euros de résultats qui étaient accumulés, les salariés n'ont jamais renoncé à faire reconnaître devant les juges l'injustice dont ils ont fait l'objet.

Environ 700 d'entre eux ont contesté la légalité du motif économique de leur licenciement devant les prud'hommes, s'appuyant sur le rapport de l'expert comptable qui avait conclu :

« Qu'aucun des critères retenus par la loi et la jurisprudence concernant la motivation des licenciements économiques n'était présent ».

Quant aux représentants du personnel, furieux de la décision de l'inspection du travail de Compiègne qui avait autorisé leur licenciement (donnant ainsi raison à Continental), et déçus par l'échec de leur recours auprès du Ministère du Travail, ils n'ont pas relâché leurs efforts et 22 d'entre eux ont décidé de poursuivre l'action devant le tribunal administratif d'Amiens.

Après une longue audience qui a eu lieu le mardi 22 janvier, au cours de laquelle le rapporteur du tribunal administratif, ainsi que nos avocats après une longue étude, ont démontré qu'il ne s'agissait que d'un tripatouillage financier, la preuve étant que Continental avait rétabli, tout de suite après, ses comptes ainsi que ses bénéfices. Ils ont considéré comme illégale et injustifiée la fermeture de l'usine de Clairoix.

La décision tant attendue est finalement tombée

Le Tribunal administratif a rendu son jugement, le mardi 22 janvier 2013 et a condamné le motif économique invoqué par Continental pour la fermeture de l'usine de Clairoix. Il annule les décisions de l'Inspecteur du Travail et du Ministre pour erreur sur la qualification juridique des faits (motif économique), condamnation de la société Continental à verser 1000 euros au requérant, rejet des conclusions de la société Continental fondées sur l'article L.761-1 CJA.

Ce jugement permettra la réintégration des 22 représentants du personnel, dont 17 CFTC, et devrait être de bon augure et changer la donne pour tous les salariés qui avaient déposé leur dossier aux prud'hommes de Compiègne, sans obtenir satisfaction jusqu'ici.

Une nouvelle audience est prévue devant un juge départiteur, les 26, 27 et 28 février 2013.

La CFTC se félicite de ce jugement qui prouve, comme elle l'a toujours dit, que l'usine de Clairoix n'aurait jamais dû fermer. Malheureusement, c'est trop tard, car en l'état actuel de la loi, même si Continental est condamné, l'usine de Clairoix ne rouvrira pas ses portes.

Antonio DA COSTA
Délégué syndical CFTC

*S'appuyer sur les autres,
c'est avoir confiance en l'avenir*



***SMI, une des premières
mutuelles interprofessionnelles
de France***

***Facilitateur de lien social
Spécialiste de l'entreprise***

Santé

Prévoyance

Retraite



PARIS • LYON • CAYENNE

Contact

David RIBOH

Tél. : 01 44 69 63 41

Fax : 01 44 69 11 81

david.riboh@mutuelle-smi.com

www.mutuelle-smi.com

Groupe GDF SUEZ, les masques tombent !



Le Groupe affiche son vrai visage, celui d'une holding financière dédiée à une logique de profit, dont la seule préoccupation est d'assouvir l'appétit et l'exigence des actionnaires, le tout sans aucune considération pour les femmes et les hommes qui contribuent de par leur travail à la réussite de l'entreprise.

Disons-le clairement, la CFTC CMTE n'a pas pour vocation de jouer « les bisounours du social » à GDF SUEZ. La CFTC CMTE, socialement responsable, est consciente qu'une entreprise doit gagner de l'argent et remporter des marchés, il y va de sa pérennité économique, et, au-delà de cet aspect purement financier, de la situation de l'emploi en son sein.

Mais la CFTC CMTE, aujourd'hui, estime légitimement que « la coupe est pleine », que le fossé se creuse avec les dirigeants du Groupe et leurs discours vertueux, venant ces fameuses valeurs soi-disant partagées avec les salariés, audace, cohésion, exigences, etc... et comme dirait le mari de Madame Michu, tout cela c'est du « bla bla ». Non Messieurs les dirigeants du Groupe, la vérité c'est que les salariés n'adhèrent plus à votre projet !

Depuis la fusion avec SUEZ en Juillet 2008, des engagements sociaux très forts de la part des présidents Cirelli et Mestrallet avaient été affirmés. Notamment en terme d'emplois et d'activités du Groupe, mais également plus particulièrement au sein des IEG, pour le maintien du statut.

5 années plus tard, 3 plans de rigueur et de réductions des coûts sont passés par là (efficio 1, efficio 2, et perform 2015).

A l'occasion des vœux du Président Mestrallet aux salariés de GDF SUEZ SA, le Président a annoncé très officiellement son plan de réduction des coûts de l'ordre de 30 %, auquel le « siège » devra également contribuer.

Comment trouver encore des niches d'économies après tous ces plans de rigueur ?

Et bien avec le congé de fin de carrière (CFC), le nouveau dispositif de « dégraissage », ou dit autrement la nouvelle arme de la direction qui fait partir les salariés 4 ans maximum avant la date d'ouverture des droits à la retraite.

Nous à la CFTC CMTE, nous appelons cela un PSE, (plan de sauvegarde de l'emploi). Dans le passé ce dispositif était utilisé quand une entité ou direction était en réforme de structure ou qu'une activité était en extinction, ce qui n'est pas le cas à GDF SUEZ SA.

La direction n'a de cesse de répéter que la situation économique du Groupe se dégrade et qu'il faut faire face à la crise, les salariés de GDF SUEZ ne sont pas des êtres stupides qui ne comprennent pas ce qui se passe autour d'eux, que la France fait face à une crise économique sans précédent impactant les activités du Groupe, mais pas seulement ; avec un paysage énergétique en pleine évolution sur l'échiquier mondial, à

la CFTC CMTE nous disons que l'économie doit être au service de l'homme et non pas le contraire.

Les efforts demandés reposent principalement sur une population, pas forcément la mieux rémunérée d'ailleurs, beaucoup de salariés ne souhaitent bénéficier du congé de fin de carrière (CFC) de peur d'une pension de retraite trop petite !

Dans cette logique de baisse des coûts et dans les efforts demandés à tous, les dirigeants du Groupe vont-ils contribuer également en acceptant une réduction de leur rémunération ? Ou mieux encore en renonçant à leurs stock-options !

Ce que souhaitent les salariés, Messieurs les dirigeants du Groupe, c'est plus de reconnaissance humaine, plus de reconnaissance vis-à-vis de leur pouvoir d'achat, plus de reconnaissance compte tenu de leur investissement professionnel, plus de reconnaissance quant aux profits du Groupe, comment voulez-vous que les salariés soient dans une logique « d'audace et de cohésion » quand leurs efforts ne sont pas reconnus.

Serait-ce un euphémisme que de dire qu'il fait meilleur d'être un actionnaire à GDF SUEZ que d'être un salarié ?

Noël YVON
GDF SUEZ SA (siège)
Coordinateur pour le Groupe

Olivier PAULET
Secrétaire général

La pensée du jour

*Bien des gens acceptent
de faire de grandes choses
peu se contentent d'en faire
de petites quotidiennement*

Mère Thérèse

Les changements...

Action sociale ANGDM 2013

Des Chèques Vacances

Pour un montant variable selon votre situation professionnelle :

- 290 € si vous êtes Ouvrier
- 250 € si vous êtes Etam
- 200 € si vous êtes Etam supérieur
- 150 € si vous êtes Ingénieur

Vous recevrez vos chèques vacances courant avril, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La situation prise en compte pour l'année est celle constatée au 1^{er} janvier 2013.

Des aides aux colonies de vacances

Une participation forfaitaire de :

- 480 € pour l'année et par enfant âgé de moins de 14 ans au 1^{er} jour du séjour
- 720 € pour l'année et par enfant de 14 ans à 18 ans* au 1^{er} jour du séjour

vous sera accordée lors de l'inscription d'un ou de plusieurs de vos enfants dans un centre de vacances, organisateur de colonies de vacances, agréé par l'un des ministères chargé soit du tourisme, de la jeunesse et des sports.

(*fiscalement à votre charge et âgé de moins de 18 ans au 1^{er} jour du séjour)

Cette participation est fractionnable et peut vous être versée en plusieurs montants correspondant à divers séjours. Cette aide aux vacances vous sera directement versée sur votre fiche de paye, à réception des justificatifs suivants :

- photocopie de la facture **acquittée**.
- Photocopie du livret de famille avec les feuillets relatifs aux enfants concernés.

Adressés à :

ANGDM – Service Gestion Sociale et Archives
Madame CANONNE
Avenue de la Fosse 23
62221 NOYELLES SOUS LENS

Impôt sur le revenu (revenus 2012)

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. Ce nouveau crédit d'impôt remplace la réduction d'impôt sur le revenu accordée au titre des cotisations syndicales, réservée auparavant



uniquement aux adhérents imposables. Son montant reste le même, à savoir 66 % de la cotisation versée dans la limite de 1 % du revenu brut, après déduction des cotisations et contributions. L'information doit être mentionnée dans la partie « vos charges » à la ligne « réductions et crédits d'impôts », dans « cotisations syndicales des salariés et pensionnés » (cases 7AC ou 7AE).

Barème gelé pour la deuxième année consécutive, ce qui s'apparente à une hausse d'impôt de près de 2% pour les contribuables, mais une décote permettra d'épargner 7,4 millions de personnes modestes. Avantage fiscal lié au quotient familial plafonné à 2.000 € par demi-part supplémentaire.

Avantage fiscal lié au quotient familial plafonné à 2.000 € par demi-part supplémentaire, contre 2.336 € auparavant.

Plafonnement des niches fiscales : les réductions ou crédits d'impôts liés à une vingtaine de niches (emploi d'un salarié à domicile, garde d'enfant, travaux du logement en faveur du développement durable, immobilier locatif...) limités à 10.000 euros par foyer fiscal.

Le taux du livret A passera dès le 1^{er} février 2013, de 2,25 % à 1,75 %. Son plafond passe à 22.950 € au 1^{er} janvier 2013.

SMIC : Il passe à 9,43 € l'heure, soit 1.430,22 € brut mensuels pour 35 heures hebdomadaires.

Redevance TV : Elle passe à 131 € en métropole (+ 6 euros) et à 85 € outre-mer (+ 5).

Emploi à domicile : Les particuliers employeurs vont payer leurs cotisations patronales sur la base du salaire réel et non plus sur une assiette forfaitaire. En compensation, baisse de 0,75 € par heure travaillée.

Allocations : Le Revenu de solidarité active (RSA) passe à 483 € pour une personne seule sans enfant, 724 € pour un couple sans enfant.

Congé de solidarité familiale : Le montant brut de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est porté à 54,17 €.

Revalorisations

Revalorisation de 2,1 % des plafonds de ressources ouvrant droit aux prestations familiales et de 2,15 % des APL (aides personnelles au logement).

Revalorisation également de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), l'allocation équivalent retraite (AER) et l'allocation transitoire de solidarité (ATS).

Êtes-vous pour ou contre la fiscalisation des allocations familiales ?

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°61».

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro.



Les résultats de la question du n°60 : « Êtes-vous pour ou contre l'euthanasie ? »

POUR : 48 % CONTRE : 52 %

Jean-François

Cela est, à mon sens (comme le pense tout chrétien), trop inhumain ; mais je suis pour aider à supporter la douleur comme en service spécialisé de soins palliatifs.

Frédéric,

Je suis pour, dans la mesure où la personne concernée à pu en faire le choix en toute conscience et que l'acte est parfaitement encadré médicalement en présence des proches.

Serge,

Il faut arrêter cette hypocrisie qui veut que cela ne se pratique pas.

Or, cela fait bien longtemps que l'euthanasie passive est pratiquée dans certains cas.

Quoi d'autre lorsqu'on «débarrasse» un malade pour mettre un terme à l'acharnement !

Je suis pour lorsqu'elle est encadrée.

Hélène,

Je suis contre.

Ce qu'il faut encadrer, c'est le droit à la vie et surtout à ne pas souffrir.

Les services de soins palliatifs ne doivent pas être des mouchoirs, mais des lieux humains pour finir dignement et paisiblement sa vie.

Déficits... quelles solutions ?

Les gouvernements ont beau se suivre, aucun d'entre eux n'a trouvé la solution pour renflouer les caisses de l'état tout en aidant les plus démunis, et en garantissant un emploi à tous.

Fiscaliser les aides sociales, voilà la dernière brillante idée de nos gouvernants !

La nécessité de se pencher sur le problème de la dette existe. Il faut impérativement pérenniser notre système social à la française. Mais attention aux erreurs, la Grèce, l'Espagne sont des exemples de ce qu'il peut advenir en appauvrissant toujours les plus petits. C'est le pays tout entier qui s'effondre.

Mon opinion, ma conviction intime est que des solutions, il en existe, encore faut-il avoir le courage politique pour les imposer.

«Aides sociales», le mot aide est-il dépourvu de sens ? Alors pourquoi vouloir faire payer ceux qui ont besoin de cette aide pour continuer à vivre décemment. Pourquoi taxer une nouvelle fois les classes moyennes et populaires ?

Ah oui c'est vrai ils sont les plus nombreux, la rentrée fiscale sera plus importante !

Foutaise que cela, pendant que nous faisons nos comptes tous les mois, pour être sûr d'y arriver, d'autres assis devant des ordinateurs et se cachant derrière des traideurs, spéculent.

Ils jouent avec les milliards, spéculent sur des résultats et font la pluie et le beau temps dans nos entreprises.

Pourquoi nos gouvernants ne choisissent-ils pas cette voie là pour renflouer les caisses. La voie qui taxerait davantage encore les opérations boursières à titre purement spéculatif.

Pourquoi laisse-t-on fermer une entreprise qui fait des bénéfices ? Les exemples sont nombreux, Continental, Peugeot, Arcelor et tant d'autres qui mettent la clé sous la porte, afin d'obtenir de meilleurs résultats ailleurs et permettre ainsi à ceux qui jouent avec les milliards d'arborer un sourire satisfait en consultant leur écran à la lecture du dernier résultat du CAC40.

La solution d'une loi sur ces sujets est nécessaire, mais sans doute bien plus difficile à mettre en œuvre que de fiscaliser les aides sociales....

Mais cela ferait sans doute grincer des dents...une minorité !

Pierre RUBECK

OUI au gaz de houille... et de schiste !

L'avis d'un maire

Dans le Républicain Lorrain du 8 février 2013, le maire de Freyming-Merlebach en Moselle-Est livre son avis concernant l'exploitation du gaz de houille, voire de schiste.

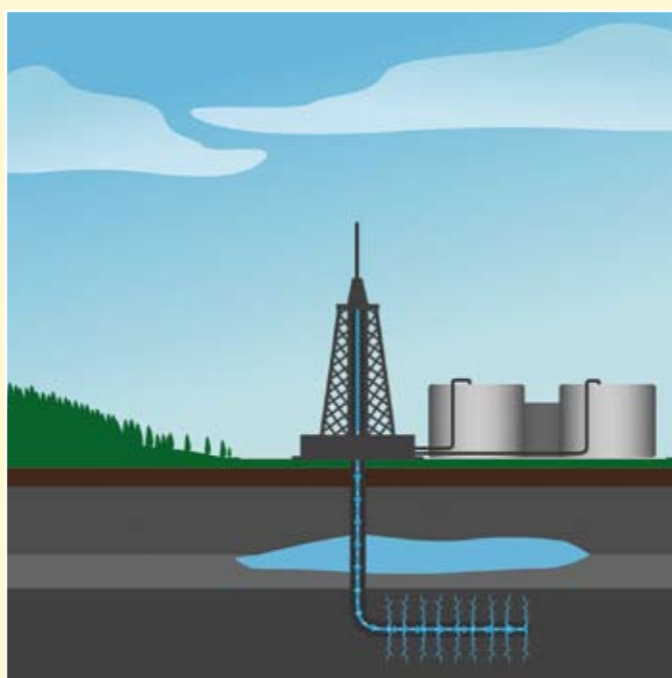
Si l'on peut se réjouir de la perspective d'exploiter le gaz de houille, cet avis peut surprendre dans la mesure où il réclame la levée de toutes les interdictions concernant la recherche et l'exploitation des gaz de schiste.

Le maire de Freyming-Merlebach pense qu'il faut aller voir plus loin dans le sous-sol. « On est capable de rechercher aussi du gaz de schiste, voire des gisements de pétrole. Nous sommes assis sur un trésor dont il serait bête de se passer. J'encouragerai toujours sans limite la recherche de gaz non conventionnels. Pour moi la création d'emplois et la recherche, surtout dans notre Bassin houiller, passeront toujours avant les excès de la protection environnementale. La fracturation hydraulique utilise de l'eau à haute pression. Des craintes ont été formulées sur l'éventuelle pollution de nappes d'eau souterraines, mais on n'en est même pas certain. Ce qui est sûr, c'est que le lobby écolo fait pression et nous empêche encore une fois de faire avancer des projets qui pourraient assurer prospérité et emplois, sachant que la France dispose d'une des dix plus grandes réserves au monde de gaz de schiste. Les américains, eux, l'ont bien compris. Ils exploitent les gaz de schiste et espèrent, pour leur approvisionnement, se passer des pays du Golfe d'ici quelques années. »

Pourquoi l'exploitation du gaz de houille suscite l'unanimité quand celle du gaz de schiste déchaîne les passions ?

Les responsables d'European Gas Limited (EGL), spécialisés dans la prospection du grisou, insistent sur la différence entre les deux. Le gaz de mine, prisonnier dans des veines de charbon friable, peut être détecté et exploité via des techniques moins lourdes que pour le gaz contenu dans la roche argileuse. Les dirigeants d'EGL assurent qu'ils n'ont pas besoin d'avoir recours à la fracturation hydraulique, le charbon étant naturellement fracturé. Des drains aspirants font l'affaire. EGL a les autorisations pour de nouveaux forages en Moselle-Est, afin d'évaluer le potentiel gazeux dans les veines de charbon à partir de Freyousse, Pontpierre, Loupershouse et Tritteling-Redlach.

L'entreprise veut investir 33 millions d'euros à travers une campagne de forage dans les deux prochaines années. D'autres sites de forage devraient ainsi voir le jour. Selon les prévisions, l'exploitation du gaz de houille, à partir de 2015, pourrait permettre la création de près de 500 emplois directs.



Fracturation hydraulique et controverses

Les détracteurs de cette méthode de recherche des gaz de schiste dans la roche argileuse évoquent des risques sismiques, des dégâts sur l'air et l'eau. Cette méthode consiste à fracturer la roche à l'aide d'un fluide injecté sous haute pression à partir d'un forage de surface, jusqu'à de grandes profondeurs (entre un et quatre km). Elle aurait des impacts sur l'environnement, tels que la dégradation des paysages par le percement de forages, une consommation immense en eau, la pollution des nappes phréatiques, l'émission de gaz à effet de serre, risques sismiques... Les lobbys écologistes d'un côté, et industriels de l'autre, se livrent une bataille acharnée sur tous ces thèmes. Chacun tentant de démentir l'autre à coup de chiffres et études.

En Europe, aucun pays ne produit des gaz de schiste actuellement, mais beaucoup y pensent (Allemagne, Danemark, Espagne, Pologne, etc). La France serait, avec la Pologne, le pays européen aux ressources en gaz de schiste les plus importants. Le 30 juin 2011, la France devient le premier pays à interdire la fracturation hydraulique. Cependant, d'autres techniques non conventionnelles de fracturation restent autorisées.

Deux parlementaires, Christine BATAILLE (PS) et Jean-Claude LENOIR (UMP) planchent sur la possibilité de l'extraction du gaz de schiste autrement que par la fracturation hydraulique. Leur étude doit être rendue en octobre. Pour l'instant, l'interdiction d'exploitation est maintenue.

Source : Le Républicain Lorrain



industriALL Global Union et le RCWU dans l'action contre Bashneft à Moscou

Le personnel du bureau régional de IndustriALL à Moscou, Russie, a participé le 12 février à un rassemblement devant les bureaux de Bashneft. L'action était organisée par le syndicat russe des travailleurs de la chimie (RCWU) à la suite du refus de Bashneft de négocier avec les sections syndicales du RCWU à Orenburg et Ufa, et de tenter de les remplacer par des conseils de travailleurs contrôlés par la direction.

Le rassemblement entre dans le cadre d'une campagne plus importante de protestation contre les attaques menées contre des sections syndicales du RCWU. Les autorités de la ville de Moscou avaient seulement permis à cinq personnes de prendre part à un rassemblement. Ce petit groupe s'est rassemblé le 12 février pendant une heure devant les bureaux de Bashneft. Cependant, beaucoup d'autres personnes sont venues soutenir cette action. Les protestataires en ont remplacé d'autres pour que les membres du groupe d'activistes du RCWU qui se tenaient à quelques pas du rassemblement puissent participer à la protestation.

Peu après la réorganisation de l'entreprise en octobre 2012, quand Bashkirnefteproduct à Ufa et Orenburgnefteproduct à Orenburg ont rejoint l'entreprise mère Bashneft, la direction a refusé de renégocier une convention collective avec les sections du RCWU et a remis en question leur droit à la négociation collective.

En raison des menaces et des pressions de la direction, des cen-

taines de salariés ont quitté les sections syndicales du RCWU à Ufa et Orenburg. En réponse, le RCWU a organisé des meetings dans les deux villes et lancé une campagne nationale de solidarité.

Grâce au soutien de IndustriALL Global Union, cette campagne de solidarité a pris une portée internationale. Le secrétaire général de IndustriALL, Jyrki Raina, a écrit à la haute direction de Bashneft pour lui demander d'abandonner ses tactiques antisyndicales et d'engager de bonne foi des négociations avec le syndicat.

Plus de 1.300 personnes ont envoyé des lettres de protestation à la direction de Bashneft par le biais du formulaire AGIR sur le site de IndustriALL.

La situation est encore tendue à Orenburg comme à Ufa. La direction de Bashneft a refusé de rencontrer des dirigeants du RCWU le 4 février.

Après le rassemblement, Alexander Sitnov, président du RCWU, a déclaré: « Nous continuerons de nous battre pour nos droits. Nous espérons que les dirigeants de Bashneft nous entendront ».

Si la situation ne change pas et si la direction de Bashneft n'abandonne pas ses tactiques antisyndicales, le RCWU et IndustriALL augmenteront leur pression sur l'employeur.

Les forces de sécurité égyptiennes attaquent les travailleurs

Aux premières heures du 17 février, les forces centrales de sécurité se sont lancées avec violence à l'assaut des grévistes à la cimenterie Portland à Alexandrie, blessant des dizaines de personnes. Dix-huit grévistes sont toujours détenus.

Les grévistes faisaient la prière du matin quand l'assaut a été lancé. Ils ont été violemment battus par le personnel de sécurité et attaqués par les chiens, ce qui a fait des dizaines de blessés dont quatre en soins intensifs. Des travailleurs se sont blessés en sautant des troisième et quatrième étages du bâtiment pour échapper aux attaques des chiens.

La grève avait commencé le 14 février avec 450 salariés qui demandaient à l'entreprise d'honorer les promesses faites en janvier d'accorder un emploi permanent aux contractuels et d'augmenter les salaires et les primes. Les salariés avaient déjà arrêté de travailler dans un service et menaçaient d'arrêter le mécanisme d'alimentation des fours à partir du 17 février.

Selon des sources syndicales, près de cent personnes ont été arrêtées, 18 restent en détention, dont deux gravement blessées au cours de l'attaque. Les travailleurs font face à l'accu-

sation d'entrave à un investissement étranger et de détention d'otages (la direction) dans l'usine.

IndustriALL a écrit au président égyptien, Mohamed Morsi, pour lui demander d'intervenir et d'obtenir la libération immédiate des travailleurs détenus.

« IndustriALL Global Union condamne et déplore le mépris flagrant pour les droits de la personne et des droits syndicaux des travailleurs, qui présentaient dans le calme leurs revendications légitimes pour obtenir des conditions décentes de travail et de vie », écrit Raina.





Les ouvriers verriers d'Owens Illinois en meeting d'un continent à l'autre

Organisant des meetings contre les suppressions d'emplois décidées par la direction, l'alliance mondiale des ouvriers verriers de la multinationale américaine d'emballages en verre Owens Illinois (O-I) mène simultanément des actions sur des lieux de travail pendant la semaine du 4 février.

Les syndicats représentant les salariés de O-I sur quatre continents ont constitué une alliance mondiale et mené cette première semaine d'action, coordonnée au plan international, pour répondre et marquer leur opposition à la nouvelle politique de l'entreprise de compression de personnel qui frappe très durement les travailleurs et constitue un motif de préoccupation pour l'avenir.

Le syndicat United Steelworkers a envoyé un message prônant l'unité dans les usines aux États-Unis et au Canada.

L'affilié australien AWU a mobilisé le personnel de O-I, aux côtés de l'AMWU, dans toute l'Australie.

L'affilié colombien de IndustriALL, Sintravidricol, représentant les ouvriers verriers a pu éviter une grève en janvier en concluant une nouvelle convention collective avec O-I, obtenue avec le soutien de l'alliance syndicale internationale. Le syndicat a mobilisé toutes ses sections pour célébrer les journées d'action, dont celles représentant les salariés d'entreprises autres que O-I. Le syndicat a également écrit au directeur général Al Stroucken.

Les travailleurs de O-I en Espagne, affiliés à CC.OO, ont organisé



des actions sur des lieux de travail à Séville et à Barcelone.

D'autres actions sur des lieux de travail de O-I ont également eu lieu au Royaume-Uni, en Allemagne, en France et dans d'autres pays européens.

Les collègues brésiliens de la CNQ-CUT ont utilisé l'alliance internationale pour renforcer l'unité nationale des travailleurs de O-I, représentés par plusieurs syndicats au sein de la confédération. Les collègues du Pérou se battent actuellement contre l'accroissement de

la sous-traitance dans la négociation menée avec O-I, et se renforcent dans le cadre de la coordination internationale.

L'affilié indonésien, FSP KEP s'est joint à l'action mondiale et a écrit au directeur général de O-I Al Stroucken.

Un tract de solidarité va être réalisé pour être distribué dans le monde entier à tous les syndicats de l'alliance mondiale du verre durant la semaine du 4 mars 2013 pour mettre en valeur et partager la solidarité des membres. Le tract sera traduit en plusieurs langues pour marquer la diversité de l'alliance.

L'alliance mondiale a reçu le 30 janvier une réponse par écrit du premier vice-président, Paul Jarrell, dans laquelle il accuse réception de manière respectueuse de la formation de l'alliance mondiale et s'engage à des relations industrielles de bonne foi dans toutes les activités de l'entreprise. La coordination en cours et la solidarité de l'alliance mondiale mettront à l'épreuve ces promesses.

Un emploi permanent pour les travailleurs de Bridgestone Indonésie

Le 28 décembre 2012, 997 travailleurs et travailleuses employés sur une base temporaire dans deux usines Bridgestone Tyre à Karawang et Bekasi, Indonésie, ont obtenu un emploi permanent.

Ce changement de statut d'emploi constitue une avancée capitale pour les relations industrielles en Indonésie et une grande victoire pour KEP SPSI, affilié à IndustriALL Global Union, qui représente 3.250 salariés de Bridgestone dans les deux usines.

Le syndicat de Bridgestone fait face à la question de l'emploi temporaire depuis 2008, à la suite de son engagement en Asie et dans le projet de dialogue social, ainsi que dans le projet sur le travail contractuel et les agences d'emploi privées, menés

par l'ICEM et maintenant du ressort de IndustriALL Global Union. Le syndicat a tenté d'appliquer les connaissances acquises dans la formation obtenue dans le cadre des projets. Selon la législation nationale du travail en date de 2003, l'emploi de personnel fourni par des agences privées d'emploi pour travailler sur une chaîne de production est illégal en Indonésie. Toutefois, l'entreprise ne respectait pas cette loi.

Après une série de négociations en juillet 2011, la direction a promis de mettre fin à l'embauche de nouveau personnel par des agences d'emploi privées pour travailler sur une chaîne de



production, et a commencé de se préparer à changer le statut d'emploi du personnel venu d'agences d'emploi privées pour obtenir une position permanente par le dialogue social avec le syndicat. À ce moment-là, 200 salariés d'agences ont obtenu un emploi permanent.

Pendant toute l'année 2012, les négociations entre le syndicat et l'entreprise se sont poursuivies et se sont trouvées renforcées par le décret publié en novembre 2012 par le ministère de la Main-d'œuvre, établissant que les entreprises pouvaient seulement se servir de personnel d'agences privées que pour cinq catégories d'emploi : sécurité, nettoyage, restauration, travail d'assistance technique pour l'entretien des systèmes employés dans le secteur minier, et services de transport.

Après la conclusion de l'accord en décembre 2012, 997 travailleurs et travailleuses sous contrat à court terme et venus d'agences d'emploi privées ont obtenu une position permanente. Ces personnes ont reçu une indemnisation salariale,

et leur période d'emploi doit être calculée à partir du premier jour de présence dans l'entreprise. Selon le syndicat, il y aurait encore 171 personnes employées dans l'entreprise par des agences d'emploi privées comme conducteurs et personnel de sécurité. Le syndicat prévoit de négocier pour ces salariés en janvier 2013.

L'emploi précaire en Indonésie est une question d'intérêt national. Grâce à la lutte menée par le syndicat et à la décision de la Cour constitutionnelle en janvier 2012, qui fait marque, et selon laquelle le travail externalisé s'oppose aux droits des travailleurs et travailleuses, beaucoup de syndicats en Indonésie ont réussi à changer l'emploi temporaire de leurs membres en emploi permanent.

Dans une décision prise le 17 janvier et qui fait marque, la Cour constitutionnelle d'Indonésie a décidé que le travail externalisé est inconstitutionnel et va à l'encontre des droits des travailleurs et travailleuses inscrits dans la constitution indonésienne.

Victoire historique des travailleurs de Rio Tinto

Rio Tinto a accepté de reprendre les négociations avec l'affilié de IndustriALL Global Union, le syndicat australien des travailleurs (AWU), après que Fair Work Australia eut accepté que la majorité des travailleurs et travailleuses de Bell Bay veut négocier collectivement les salaires et les conditions.

Au cours des 19 dernières années, Rio Tinto a négocié directement avec le personnel des hauts-fourneaux d'aluminium de Bell Bay en Tasmanie, sans participation des syndicats. Après trois années de lutte en faveur de la syndicalisation menée par AWU, cette victoire est très importante pour les syndicats australiens, car elle réfute le mythe selon lequel quand une entreprise se désyndicalise, le syndicat ne pourra jamais revenir.

«Nous avons indiqué très clairement que Rio Tinto était une entreprise que nous voulions cibler», a déclaré Paul Howes, secrétaire national de l'AWU, «et nous estimons qu'il y a une volonté de changement parmi le personnel. Beaucoup de gens dans la communauté du monde des affaires et même à Rio [Tinto] se sont moqués de nous, il y a deux ans, quand j'ai annoncé cette décision lors de ma conférence nationale, et même quelques ministres travaillistes ont affirmé que nos tactiques n'obtiendraient aucun résultat».

Les discussions autour de la nouvelle convention collective pour les salariés de Bell Bay devraient commencer dans quelques semaines. Bien qu'il soit improbable que les salariés fassent campagne pour une parité salariale avec l'Australie continentale, Paul Howes dit qu'en raison des dures conditions d'exploitation du haut-fourneau, «il n'y a aucune raison à long terme, pour que ces travailleurs ne puissent pas être payés comme leurs collègues continentaux car après tout Bell Bay est un haut-fourneau unique en Australie du fait qu'il fonctionne avec du courant essentiellement propre produit par de l'hydro-électricité».

Dans les prochaines semaines, AWU aura des entretiens avec ses membres pour établir le cahier de revendications à présenter à l'entreprise. L'une des priorités les plus importantes sera de bien fixer le salaire et les conditions actuellement en vigueur dans le cas où Rio Tinto vendrait Pacific Aluminium à une autre entreprise.

Nous savions déjà que cette campagne réussirait, principalement du fait que la main-d'œuvre de Rio veut avoir son mot à dire sur les conditions de travail et veut être traitée équitablement. Et c'est pourquoi nous avons obtenu tout ce soutien, a affirmé Howes.

Rio Tinto a perdu 14 milliards d'USD (10,525 milliards d'euros) en raison de la dépréciation de ses actifs au Mozambique et du cours de l'aluminium. L'entreprise a licencié son directeur général Tom Albanese, le 17 janvier 2013, en raison de la situation. Le directeur général de Iron Ore, Sam Walsh, a pris sa place. Doug Ritchie, qui était responsable de l'investissement charbonnier de Rio Tinto au Mozambique, a également été licencié.





Journées d'action au Mexique

Les Journées d'action pour le Mexique, du 18 au 24 février, ont bien démarré cette semaine avec l'envoi de près de 7.000 messages pour protester contre les mises à pied de membres de Los Mineros chez PKC et avec la libération de 9 prisonniers politiques appartenant au syndicat mexicain des électriciens.

IndustriALL Global Union a entamé le 11 février avec LabourStart le lancement de la campagne sur le thème « les travailleurs de PKC choisissent leur propre syndicat » en avant-première de la semaine d'action.

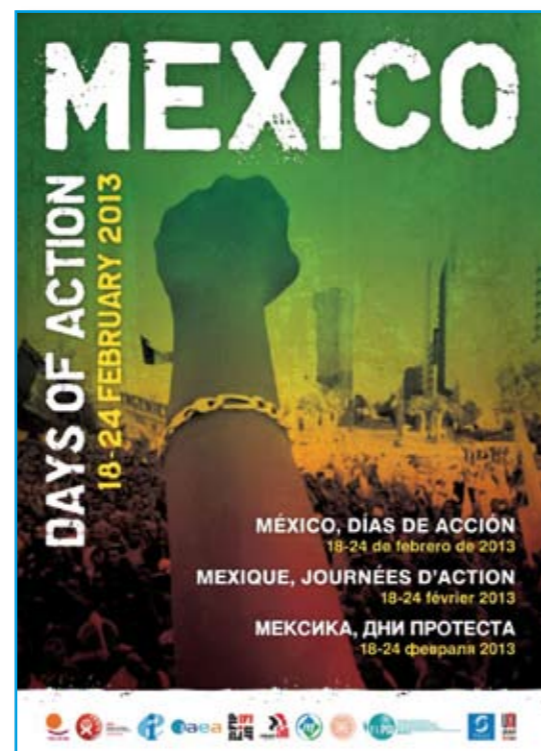
Près de 7.000 courriels ont déjà été envoyés au directeur général de PKC en Finlande pour exiger la réintégration des dirigeants de Los Mineros qui ont été mis à pied, et le rétablissement des droits syndicaux dans les usines PKC à Ciudad Acuña, Mexique.

PKC a mis à pied plus de 100 activistes syndicaux, notamment tous les membres du comité syndical en décembre 2012 pour avoir fait campagne pour l'élection d'un syndicat indépendant, le syndicat national des mineurs et des métallurgistes (connu sous le nom de « Los Mineros ») dans ses usines à Ciudad Acuña, Mexique. Dix dirigeant(e)s syndicaux/ales licenciés ont refusé leur indemnité de licenciement et se battent pour obtenir leur réintégration avec un autre dirigeant licencié en avril 2012, et le droit d'être représentés par un syndicat élu démocratiquement dans l'usine.

Pendant ce temps, le syndicat mexicain des électriciens (SME) célèbre une grande victoire politique après la réouverture des négociations avec le gouvernement, le 13 février 2013, et la sortie de prison de 9 des 10 membres détenus depuis plus d'un an et 10 mois. La libération de Jorge Ulises Uribe doit encore être obtenue.

Le syndicat cherche à obtenir le retour à l'emploi des 16.599 travailleurs et travailleuses de Luz y Fuerza del Centro (LyFC) qui n'ont pas accepté un règlement depuis leur mise à pied le 10 octobre 2009. Pour tenter d'écraser le SME qui est le plus ancien syndicat démocratique au Mexique, le président sortant, Felipe Calderón, avait signé un décret-loi pour fermer l'entreprise d'intérêt collectif dans la nuit même, en mettant à pied les 44.000 membres de son personnel. Depuis lors, le SME s'est battu pour que ces travailleurs et travailleuses retrouvent leurs emplois.

Martin Esparza, secrétaire général du SME, a expliqué que la discussion s'engagera le 20 février entre le syndicat et des responsables du gouvernement qui se réuniront pour trouver une solution aux revendications. « Le conflit est avant tout politique et doit être résolu ici avec le gouvernement; nous comprenons que cela ne peut pas être résolu par des moyens juridiques, mais par une décision politique ...



Il s'agit d'un conflit social que le gouvernement est tenu de résoudre, il n'y a pas d'alternative, et le jugement de la cour suprême (du 30 janvier) ne résout pas le conflit. C'est très clair et les responsables le comprennent», a déclaré Martin Esparza après une réunion avec le directeur délégué par le gouvernement.

IndustriALL Global Union se réjouit de la mise en liberté des personnes incarcérées et de la reprise des négociations.

«Au cours de ce mois de février, nous devons faire appel à la solidarité internationale pour faire réellement avancer les choses et obtenir une amélioration de la situation des travailleurs et travailleuses au Mexique confrontés chaque jour à des infractions à leurs droits», a déclaré Jyrki Raina, secrétaire général de IndustriALL.



Les restes à charge assumés par l'assuré social

Les « restes à charge » représentent la partie des dépenses de santé qui n'est pas remboursée par l'Assurance maladie. Les organismes de complémentaire santé peuvent rembourser tout ou partie de ce reste à charge.



Le ticket modérateur

Le ticket modérateur correspond à la partie des dépenses de santé qui reste à la charge de l'assuré après le remboursement de l'Assurance maladie. Il s'applique à tous les soins et frais médicaux remboursables : consultation chez un médecin, achat de médicaments remboursables prescrits...

Le montant du ticket modérateur varie selon les catégories des prestations.

Par exemple, la participation de l'assuré est de :

- 25 à 35 % pour les frais d'honoraires des praticiens (hors hospitalisation) ;
- 30 à 40 % pour les frais de transport sanitaire.

Cas particulier ! La participation (reste à charge) des assurés relevant du régime d'Alsace-Moselle est uniforme quelle que soit la prestation concernée. Elle est de 10 % sauf frais de transport et hospitalisation qui sont pris intégralement en charge par l'Assurance maladie.

Le ticket modérateur peut faire l'objet d'une majoration si l'assuré ne respecte pas certaines règles ou, au contraire, d'une exonération pour certains types de maladies, de soins ou selon la « catégorie » dont relève l'assuré.

Les cas de majoration (source : ameli.fr)

Si l'assuré est hors du parcours de soins coordonnés, c'est-à-dire s'il n'a pas déclaré de médecin traitant ou s'il consulte directement un autre médecin sans prescription de son médecin traitant (en dehors des médecins spécialistes en accès direct autorisé*), l'Assurance maladie va majorer le ticket modérateur. L'assuré sera moins remboursé.

*liste consultable sur www.ameli.fr

Exemple : si l'assuré consulte un médecin conventionné exerçant en secteur 1 sans avoir déclaré de médecin traitant, l'Assurance maladie ne remboursera que 30 % (au lieu de 70 %) du tarif de la consultation, moins 1 € au titre de la participation forfaitaire.

Les cas d'exonération

Il existe des exonérations notamment :

- sur certains médicaments : par exemple, les médicaments reconnus comme irremplaçables et particulièrement coûteux (médicaments à vignette blanche barrée) sont pris en charge à 100 % par l'Assurance maladie ;
- sur les frais de dépistage ou de prévention : par exemple le dépistage du virus du HIV et de l'hépatite C, des examens de prévention buccodentaire ;
- si l'assuré est hospitalisé : à compter du 31^{ème} jour d'hospitalisation, l'ensemble des frais intervenant au cours d'une hospitalisation est exonéré ;
- si l'assurée est enceinte : à partir du 6^{ème} mois de grossesse et jusqu'au 12^{ème} jour après l'accouchement ;
- si l'assuré est titulaire d'une pension d'invalidité, sauf pour les médicaments à vignette bleue (remboursés à 30 %) et vignette orange (remboursés à 15 %) ;
- si l'assuré est titulaire d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % ;
- en cas d'affection de longue durée (ALD), mais uniquement pour les soins, traitements et prestations inscrits dans le protocole de soins en rapport avec cette affection (ordonnance bizona).

Complémentaire santé

Le ticket modérateur est généralement financé en totalité par les organismes de complémentaire santé.

En revanche, les majorations du ticket modérateur ne sont généralement pas remboursées par ces organismes.

Conseil ! Se renseigner auprès de son organisme complémentaire.



La participation forfaitaire de 1 €

Cette participation de 1 € a été créée en 2004 dans le but de responsabiliser les bénéficiaires de l'Assurance maladie vis-à-vis du bon usage des soins.

Les actes concernés

- toute consultation ou acte réalisé par un médecin généraliste ou spécialiste ;

exemple : l'assuré qui a consulté son médecin traitant le matin et un ophtalmologue l'après-midi a bénéficié de deux consultations. La participation sera donc de : $1 \text{ €} \times 2 = 2 \text{ €}$

- chaque analyse de biologie médicale ;

exemple : une recherche de cholestérol et une recherche de glucose : il s'agit de deux analyses. La participation sera donc de : $1 \text{ €} \times 2 = 2 \text{ €}$

Exceptions ! Les actes réalisés au cours d'une hospitalisation et ceux effectués dans le cadre du dépistage organisé du cancer du sein ne sont pas concernés.

Les personnes concernées et les exceptions

Toutes les personnes sont concernées par la participation sauf :

- les enfants et les jeunes de moins de 18 ans ;
- les bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-c) ;

Les franchises médicales

Ces franchises, créées le 1^{er} janvier 2008, ont pour but de financer la lutte contre le cancer, la recherche sur la maladie d'Alzheimer et d'améliorer la prise en charge des soins palliatifs.

Le montant de cette participation

Le montant de cette participation, qui s'ajoute au ticket modérateur et au forfait de 1€, est égal à :

- 0,50 € sur chaque boîte de médicaments remboursés (sauf substituts nicotiques, pansements ou médicaments achetés sans prescription médicale) ;

Exemple : le médecin traitant prescrit à l'assuré 3 boîtes de médicaments, le montant de la franchise est de : $0,50 \text{ €} \times 3 = 1,50 \text{ €}$

- 0,50 € sur chaque acte paramédical, c'est-à-dire effectué

- les bénéficiaires de l'aide médicale de l'Etat (AME) ;
- les femmes enceintes à partir de leur 6^{ème} mois de grossesse et jusqu'au 12^{ème} jour qui suit la date d'accouchement.

Les limites

Cette participation est limitée à un plafond annuel de 50 € par assuré.

Un plafond journalier a également été mis en place. Ainsi, lorsque plusieurs actes sont effectués au cours d'une même journée sur le même patient, par un même professionnel, son montant total journalier ne peut dépasser 1 €.

Exemple : un radiologue effectue au cours d'une même consultation 6 clichés. Cela correspond à 6 examens de radiologie donc le montant de la participation devrait être de : $1 \text{ €} \times 6 = 6 \text{ €}$

Mais avec le plafond journalier, l'assuré paiera au maximum 4 €.

Complémentaire santé

Dans la quasi-totalité des cas, les organismes de complémentaire santé ne prévoient pas la prise en charge de la participation forfaitaire de 1 €.

Conseil ! Se renseigner auprès de votre organisme complémentaire.

par un auxiliaire médical (orthophoniste, kinésithérapeute, orthoptiste, infirmier et pédicure) ;

Exemple : une infirmière réalise lors d'une même consultation une piqûre et un pansement ; elle réalise donc deux actes paramédicaux, le montant de la franchise est de : $0,50 \text{ €} \times 2 = 1 \text{ €}$

- 2 € sur chaque trajet, pour les transports sanitaires (taxis, véhicules sanitaires légers (VSL) et ambulances) sauf cas d'urgence ;

Exemple : un aller-retour pour une consultation représente 2 trajets, le montant de la franchise est de : $2 \text{ €} \times 2 = 4 \text{ €}$

Les personnes concernées et les exceptions

Toutes les personnes sont concernées par la franchise sauf :

- Les enfants et les jeunes de moins de 18 ans ;



- Les bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-c) ;
- Les bénéficiaires de l'aide médicale de l'Etat (AME) ;
- Les femmes prises en charge dans le cadre de la maternité, du 1^{er} jour au 6^{ème} mois de grossesse jusqu'au 12^{ème} jour qui suit la date de l'accouchement.

Les limites

Ces franchises sont limitées à un plafond annuel de 50 euros par assuré pour l'ensemble des actes ou prestations concernés.

Un plafond journalier a également été mis en place pour les

actes paramédicaux et les transports sanitaires. Ainsi, lorsque plusieurs actes paramédicaux ou plusieurs transports sont effectués au cours d'une même journée sur le même patient, par un même professionnel, son montant total journalier ne peut dépasser 2 € pour les actes, et 4 € pour les transports.

Complémentaire santé

Dans la quasi-totalité des cas, les organismes de complémentaire santé ne prévoient pas la prise en charge des franchises.

Conseil ! Se renseigner auprès de son organisme complémentaire.

Le forfait journalier hospitalier

Ce forfait hospitalier journalier, créé par la loi du 19 janvier 1983, correspond à la participation financière de l'assuré aux frais d'hébergement entraînés par son hospitalisation.

Pour tout séjour supérieur à 24 heures dans un établissement de santé, l'assuré est redevable de ce forfait, lequel est payé directement par l'assuré à l'établissement lors de sa sortie.

Le montant de ce forfait

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le forfait journalier hospitalier est fixé à :

- 18 €/jour à l'hôpital ou en clinique (16 € en 2009 et 2008) ;
- 13,50 €/jour en cas d'hospitalisation dans le service de psychiatrie d'un établissement de santé (12 € en 2009 et 2008).

Les personnes concernées et les exceptions

Toutes les personnes hospitalisées sont concernées sauf :

- Les personnes hospitalisées suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- Les personnes soignées dans le cadre d'une hospitalisation à domicile ;
- Les bénéficiaires de l'assurance maternité en ce qui concerne :
 - Une interruption de grossesse thérapeutique pour une

grossesse qui a fait l'objet d'une déclaration auprès de l'Assurance maladie ;

- L'hospitalisation pendant les 4 derniers mois de grossesse ;
- Une hospitalisation pour césarienne ;
- L'hospitalisation pour l'accouchement ;
- L'hospitalisation pendant les 12 jours après l'accouchement ;

- Les nouveau-nés hospitalisés dans les 30 jours suivant leur naissance ;
- Les enfants et adolescents handicapés, hébergés dans des établissements d'éducation spéciale ou professionnelle ;
- Les titulaires d'une pension militaire ;
- Les bénéficiaires de la couverture médicale universelle complémentaire (CMU-c) ou de l'aide médicale de l'Etat (AME).

Cas particulier ! Pour les assurés relevant du régime d'Alsace-Moselle, le forfait journalier est pris en charge par le régime local maladie.

Complémentaire santé

Le forfait journalier hospitalier est parfois pris en charge par les organismes de complémentaire santé.

Conseil ! Se renseigner auprès de son organisme complémentaire.

Le forfait de 18 €

Depuis le 1^{er} septembre 2006, pour les actes médicaux dont le tarif est égal ou supérieur à 120 €, le ticket modérateur qui reste à la charge de l'assuré est remplacé par une participation forfaitaire de 18 €.

L'assuré paie directement cette participation forfaitaire de 18 € au professionnel de santé ou à l'établissement de santé.

Les actes concernés



- Les actes dont le tarif est supérieur ou égal à 120 €, ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60, qu'ils soient pratiqués en cabinet de ville, dans un centre de santé, ou dans un établissement de santé (hôpital, clinique) dans le cadre de consultations externes ;
- Les frais d'une hospitalisation en établissement de santé (hôpital, clinique), y compris en hospitalisation à domicile (HAD), au cours de laquelle est effectué un acte thérapeutique ou diagnostique dont le tarif est supérieur ou égal à 120 € ou ayant un coefficient égal ou supérieur à 60 ;
- Les frais d'une hospitalisation consécutive à une hospitalisation répondant aux conditions mentionnées ci-dessus et en lien direct avec elle.

Exceptions ! Certains types d'actes (radiographie, imagerie par résonance magnétique, scanographie...) et les frais de transport d'urgence sont exemptés de ce forfait.

Les limites

Lorsque plusieurs actes sont effectués par le même praticien au cours d'une même consultation, leur tarif et/ou leur coefficient peuvent se cumuler. La participation forfaitaire de 18 € s'appliquera dès lors que le montant résultant de ce cumul est égal ou supérieur à 120 €.

En cas d'hospitalisation (à l'hôpital ou en clinique), lorsque un ou plusieurs actes d'un tarif supérieur ou égal à 120 €,

ou ayant un coefficient supérieur ou égal à 60, sont effectués pendant le séjour, la participation forfaitaire de 18 € ne s'applique qu'une seule fois par séjour, pour l'ensemble des frais d'hospitalisation.

Les personnes concernées et les exceptions

Toutes les personnes sont concernées par le forfait de 18 €.

Il existe toutefois des exceptions telles que :

- Les femmes enceintes (à partir du 6^{ème} mois de grossesse jusqu'à 12 jours après leur accouchement) ;
- Les personnes hospitalisées (pour les frais d'hospitalisation à partir du 31^{ème} jour d'hospitalisation consécutif) ;
- Les bénéficiaires de la CMU-c) ;
- Les assurés du régime d'Alsace-Moselle.

Complémentaire santé

Les organismes de complémentaire santé peuvent, éventuellement, prendre en charge la participation forfaitaire de 18 €.

Conseil ! Se renseigner auprès de son organisme complémentaire.

Source : Publication de la Confédération CFTC

Plan de formation 2013

Janvier 2013

28/01/2013 au 30/01/2013
Paris
3-2 CE Elus CE RS

28/01/2013 au 30/01/2013
Paris
3-1 DP Elus DS

Février 2013

26/02/2013 au 28/02/2013
Lyon
3-2 CE Elus CE RS

26/02/2013 au 28/02/2013
Lyon
3-1 DP Elus DS

Mars 2013

26/03/2013 au 28/03/2013
Liévin
3-2 CE Elus CE/3-1 DP Elus DP

26/03/2013 au 28/03/2013
Liévin
5-2-1 communication de base Elus DS RS

Avril 2013

23/04/2013 au 25/04/2013
dans l'est
2-8 Agir et dire Elus et nouveaux Mandatés

23/04/2013 au 25/04/2013
dans l'est
2-5 Formation initiale mandatés Elus

Mai 2013

21/05/2013 au 23/05/2013
Normandie
5-5 Gagner les élections Prof/Elus Mandatés

21/05/2013 au 23/05/2013
Normandie
Communication approfondie /Elus Désignés

Juin 2013

04/06/2013 au 06/06/2013
Pyrénées orientales
5-3 Réussir sa négociation Elus DS DSC

04/06/2013 au 06/06/2013
Pyrénées orientales
3-4-1 Formation Droit du Travail (Base)

Octobre 2013

22/10/2013 au 24/10/2013
Liévin
4-2 CHS-CT (approfondissement Elus CHSCT)

22/10/2013 au 24/10/2013
Liévin
4-1-1 Sensibilisation Santé au travail Elus CHS Elus CHSCT/RS/ DS

Novembre 2013

12/11/2013 au 14/11/2013
Paris
5-2-1 Communication base Elus DS RS

12/11/2013 au 14/11/2013
Paris
3-8 Formation FPC Mandatés Elus

Décembre 2013

11/12/2013 au 12/12/2013
Paris
Formation des dirigeants

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



La Fédération CFTC-CMTE a lancé il y a quelques mois sa newsletter mensuelle intitulée « Météo Sociale », pour réagir sur les grands sujets d'actualité qui traversent notre société, et en particulier dans ses secteurs d'activités que sont la Chimie, les Mines, le Textile et l'Energie.

Envoyez-nous vos coordonnées (nom et adresse mail) à l'adresse suivante, afin de la recevoir :

cftc-cmte@cftc-cmte.fr

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
Joseph MUNICH

Séminaire CFTC des sociétés et filiales du Groupe GDF SUEZ

Conformément à l'accord négocié avec la DRH Groupe « moyens de la coordination » du Groupe GDF SUEZ, les membres de la coordination CFTC du Groupe GDF SUEZ, Sandrine CHATRE (Fédération CMTE GRT GAZ), Martine BREGEARD (Fédération CMTE Cofély), André COUTURIER (Fédération Transport Sita IDF), Philippe JACQ (Fédération Métallurgie Degremont SUEZ Environnement), Jacky ROUCHOUSE (Fédération Batimat Inéo) et Noël YVON (Fédération CMTE Coordinateur pour le Groupe) ont organisé un séminaire à la Rochelle du 7 au 9 novembre 2012.

Une Quarantaine de participants étaient présents à ce séminaire, venus des quatre coins de l'hexagone, chacun avec sa culture liée à son métier, à son entreprise et à son action syndicale.

Ce séminaire avait comme objectif de réunir les représentants CFTC des sociétés et filiales du Groupe, mandatés dans les IRP, pour permettre le lien entre nous, échanger sur les difficultés des uns et des autres dans les diverses sociétés du Groupe, échanger sur les bonnes pratiques en terme de négociations d'accords Groupe France, et Europe, de leurs déclinaisons et applications dans les sociétés. Mais pas seulement !

2 grands thèmes devaient être également abordés, à savoir :

- La pénibilité, l'historique et les enjeux, le cadre législatif et réglementaire (loi de Novembre 2010) portant sur la réforme des retraites.
- Second grand thème : les élections professionnelles, avec notamment comme points les dates clés, état des lieux, la stratégie, les étapes, les acteurs syndicaux, la campagne, le soutien fédéral et confédéral.



Pour nous aider à traiter le sujet « élections », Thomas JACQUEMONT, Technicien confédéral de la plate forme professionnelle « peps », et Jean-Michel TESSIER, Secrétaire général adjoint confédéral en charge des élections professionnelles et du développement, nous ont fait l'amitié d'être présents à nos travaux.

En ce qui concerne le sujet « pénibilité », Vincent JACQUEMOND, du cabinet SECAFI, nous a également fait l'amitié d'intervenir, celui-ci est référent en matière de CHSCT, santé et sécurité au sein du cabinet SECAFI.

Nous étions également accompagnés par notre partenaire et ami CFTC, le représentant d'Harmonie Mutuelles de Paris IDF, Monsieur Denis AUDOUCEY, qui a suivi l'ensemble de nos travaux.

Tous nos remerciements également à Jean-Michel BERNARD, responsable des partenariats de la Fédération CFTC-CMTE, pour sa contribution au bon déroulement de ce séminaire.

Noël YVON
Coordinateur CFTC pour le Groupe GDF SUEZ



Edmond SZYMANSKI

La Fédération des Mineurs CFTC vient de perdre l'un de ses grands militants. Notre ami Edmond SZYMANSKI nous a quittés pour rejoindre la Maison du Père. Notre participation nombreuse à ses obsèques manifeste clairement l'authenticité et la profondeur des sentiments d'amitié et de fraternité qui nous attachaient à ce militant exceptionnel qu'était Edmond.

C'est en 1938 qu'Edmond entre aux Houillères à la Fosse de Roeux ; après la libération, il adhère à la CFTC et mène l'une des premières grèves d'employés. Avec Louis DELABY, il participe aux discussions de la convention collective des ETAM, qui lui permet de la connaître mieux que personne, et en même temps, c'était la lutte pour le droit syndical pour faire sa place à la CFTC, à laquelle personne ne faisait de cadeaux.

En 1946, Edmond devient permanent syndical au groupe de Valenciennes. C'est dans ces conditions qu'il affronte de nouvelles épreuves pour la liberté syndicale de la CFTC, que constitue la grève insurrectionnelle de 1947/1948, pendant laquelle il épaulera les militants qui s'affirment. A partir de ce moment-là, on ne compte plus les navettes entre le siège du syndicat et de la Fédération avec sa légendaire moto ; entre temps, Albert ERBUER, étant devenu permanent du groupe en 1950, Edmond vient s'installer à Lens en 1952.

C'est lui qui assura la mise en place de la caisse de résistance, qui permettait d'indemniser les adhérents en grève et représentait un travail énorme dans lequel il exercera à plein ses qualités d'organisateur. Depuis, c'est avec autant de discrétion qu'il assura toutes les tâches syndicales sans exception. Il participera aux négociations et en particulier à la préparation du contrat salarial, où sa compétence était unanimement reconnue ; ses tableaux expliquant les situations souvent les plus complexes. Qui se souvient de sa machine à calculer, rendue célèbre par le journal France Soir au moment des négociations salariales qui mirent fin aux grèves de 1963. Son action chez les ETAM fut d'autant plus remarquable qu'il a toujours su aborder les problèmes de catégorie avec vigueur, tout en les situant dans le cadre de la so-

lidarité de la profession. Cette attitude est une des causes qui ont fait la solidarité de notre Fédération de Mineurs CFTC.

En plus de ses nombreuses activités, il participait à la rédaction de notre journal de l'époque (l'Echo des Mines), qu'il s'agisse de ses pages documentaires ou de la page des ETAM, mais aussi différents rubriques. Edmond assura la responsabilité de la trésorerie fédérale, ce qui impliquait aussi bien la gestion et la tenue des comptes quotidiens, que la présentation des bilans annuels, sans compter la gestion de la caisse de résistance et le paiement des indemnités de grève.

Dans tous les organismes où il a siégé, il avait conquis l'estime générale due à ses compétences. Edmond était avant tout un homme de cœur, un homme toujours à l'écoute et toute sa vie a été axée sur le bien-être des autres.

Il a occupé des postes à haute responsabilité, notamment :

- Président de la Commission nationale des ETAM
- Trésorier adjoint de la Confédération CFTC
- Trésorier national de la Fédération des Mineurs
- Administrateur à Charbonnages de France
- Vice Président du Bassin des Houillères NPDC
- PDG de l'imprimerie de la centrale.

Mais aussi au niveau international, il a siégé à la Fondation FINET où il œuvra pour faire en sorte que la France obtienne plusieurs bourses en faveur des orphelins et des victimes d'accident du travail.

Edmond a rejoint Henriette son épouse, à qui la CFTC doit beaucoup pour son accueil de tous les jours et notamment lors de présentations de nos vœux de début d'année. Il va sans aucun doute retrouver ses amis de combat syndical, Jules CATOIRE, Joseph SAUTHY, Louis BERGAMINI, Jean BORNARD, Fernand MIERSMAN, Charles DESLIERS. A ses enfants et petits-enfants, nous disons combien nous partageons leur douleur, nous les assurons qu'Edmond restera pour nous un exemple de dévouement et de fidélité à son idéal de justice et de fraternité. Nous leur adressons l'expression de nos sincères et chrétiennes condoléances et notre vive sympathie.

Au revoir Edmond !

Gilbert LECHARDEUR



René MOHR

René MOHR, ancien Président du Syndicat des Mineurs CFTC de Lorraine est décédé le 2 février à l'âge de 91 ans. Il est né le 5 avril 1921 à Rémering. Il avait épousé le 20 avril 1946, Germaine Guersing. Il était père de 3 enfants.

Il a travaillé depuis la Libération comme mineur de fond aux houillères de la Houve. Nous venons de perdre un grand ami. Rien de ce qui concernait les personnes ne le laissait indifférent.

Militant CFTC d'une stature exceptionnelle, il fut plébiscité par la confiance de ses camarades de travail comme délégué mineur de 1955, sans interruption jusqu'à son départ à la retraite, réalisant des scores électoraux de plus de 60 % de voix en suffrages exprimés. Cette confiance renouvelée par les mineurs du siège de la Houve révèle plus que des paroles le rayonnement de son engagement syndical au service des ouvriers mineurs.

En 1959 il fut élu membre de la Commission Paritaire Régionale des Houillères du Bassin de Lorraine et la même année, administrateur de la Société de Secours Minière de Sarre et Moselle. Aux élections de mars 1969, il est élu membre du Comité d'Établissement du Siège de la Houve.

René était un homme de terrain, il mettait journellement en avant ses énormes qualités humaines pour défendre le bien commun des mineurs. Son militantisme portait témoignage d'un engagement sans faille dans le combat ouvrier pour plus de justice et de progrès social. René fut un délégué mineur à la sécurité d'une grande compétence. Son cheminement syndical au sein de la CFTC fut à la mesure de

son dynamisme et de son action ouvrière féconde qu'il fondait sur un idéal inébranlable basé sur les valeurs chrétiennes.

Il se vit très vite confier des responsabilités accrues par la Fédération Régionale des Mineurs CFTC dont il devint le Vice-Président de 1959 à 1965. Son témoignage de militant ouvrier chrétien, si authentiquement vécu et exprimé, le portait en 1965, au moment de la scission, à la présidence de la Fédération Régionale des Mineurs CFTC. Il fut pendant cette période difficile un véritable porte-drapeau pour le maintien et la continuation de la CFTC dans le Bassin Houiller Lorrain. Il assumait le mandat de Président jusqu'au congrès régional des mineurs CFTC en novembre 1978 et fut nommé par acclamation Président d'Honneur du Syndicat.

Avec son inébranlable conviction et les résultats positifs de son action, René MOHR nous laisse un enseignement précieux qui constitue pour chacun d'entre nous une source de réflexion et de certitude dans l'action. Depuis le jour de sa disparition, nous mesurons mieux encore ce que représentait l'homme, l'ami, le camarade qui vient de disparaître, après toute une vie de lutte syndicale au service du monde ouvrier dans les mines.

La cérémonie religieuse fut célébrée le mardi 5 février en l'église de Rémering, sa paroisse. Une assistance nombreuse a tenu à participer aux funérailles de notre ami pour rendre un ultime hommage à ce valeureux militant et pour exprimer sympathie et affection à son épouse Germaine et à sa famille à laquelle la CFTC renouvelle ses sincères condoléances.

La peine de ses amis est immense devant le vide qu'il laisse, mais quelle joie de l'avoir connu et côtoyé.

Il a été d'une fidélité sans faille à sa famille, à ses compagnons, à l'idéal syndical CFTC.

Robert MOURER



Jean-Michel PIERRON

La Délégation du Verre à la Main tient à rendre hommage à notre regretté militant, Mr Jean-Michel PIERRON qui nous a quittés le 5 janvier 2013 à l'âge de 55 ans, suite à une douloureuse maladie.

Notre ami a exercé toute sa carrière professionnelle à la Cristallerie de Baccarat, embauché comme verrier puis agent des méthodes.

Son engagement à la CFTC, hérité de son père Michel, fervent militant, nous laissera le souvenir d'un délégué dévoué, fidèle aux valeurs qu'il portait, celles de la CFTC, et toujours à l'écoute des autres.

Au revoir Jean-Michel !

Jean-Claude NEU
Animateur de Branche verre à la main

MUTEX l'alliance mutualiste au service des contrats collectifs



Pour le développement de la protection sociale complémentaire collective.

L'UNPMF (Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française) et 5 des principales mutuelles interprofessionnelles, Adrea Mutuelle, Apreva, Eovi Mutuelle, Harmonie Mutualité et Mutuelle Ociane, acteurs incontournables de la protection sociale complémentaire ont constitué une nouvelle structure : Mutex, pour apporter des réponses encore plus efficaces aux besoins des partenaires sociaux souhaitant mettre en place des régimes collectifs santé, prévoyance et dépendance, sans jamais sacrifier l'esprit de solidarité.

Mutex et les mutuelles disposent d'un savoir-faire leur permettant de :

- Répondre, par une offre mutualiste, aux spécificités de chaque branche professionnelle et de chaque grande entreprise afin de proposer des contrats souples, performants et compétitifs
- Offrir une gamme complète de solutions adaptées en protection sociale complémentaire
- Constituer une expertise mutualiste reconnue en prévoyance et en épargne une connaissance quasi-exhaustive du sujet traité.
- Mettre à disposition un réseau de proximité de plus de 700 agences locales

Mutex, partenaire de la CFTC CMTE

Mutex est partenaire depuis de nombreuses années de la fédération CFTC CMTE. Nous participons ainsi à de nombreuses manifestations, congrès, journées d'études et assemblées de militants.

Quels sont nos objectifs ?

Les initiatives communes à Mutex et ses partenaires visent 4 objectifs :

- la formation technique et juridique des négociateurs des branches et des grandes entreprises
- l'information des militants
- le conseil aux négociateurs dans le cadre du renouvellement ou de la mise en place d'un contrat de prévoyance collective
- L'abonnement militant à la revue Santé et Travail

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

adhérentes à



Mutex, RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon cedex

UNE FORCE DÉDIÉE

AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES ET AUX GRANDES ENTREPRISES



● PRÉVOYANCE ● AUTONOMIE ● SANTÉ ● RETRAITE

NOS ATOUTS

● PROXIMITÉ

- Près de 700 agences locales et plus de 1 500 conseillers mutualistes

● SOINS DE QUALITÉ ET PRÉVENTION

- Plus de 2 500 structures de soins et d'accompagnement mutualistes
- Nombreuses actions de prévention

● NOS VALEURS

- Non lucrativité
- Solidarité
- Action sociale

● ACCOMPAGNEMENT

- Aide et conseil pour la construction et la rédaction d'accords collectifs auprès des négociateurs
- Formations à la protection sociale

MUTEX ET SES MUTUELLES PARTENAIRES

sont à vos côtés pour vous constituer une protection sociale complémentaire collective efficace et solidaire.

N'hésitez pas à nous contacter

collectif@mutex.fr • www.mutex.fr

Mutex, l'alliance mutualiste à vos côtés

adhérentes à

