



La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

Retraite différée ?

n°63 Mai-Juin 2013 - Prix 1€

*Un seul être vous manque
et tout est dépeuplé...*





Accord National Interprofessionnel

Une complémentaire santé pour tous les salariés

C'est l'une des mesures les plus emblématiques de l'accord sur la sécurisation de l'emploi conclu en janvier 2013 : début 2016 au plus tard, chaque salarié sera couvert par une complémentaire santé collective.

C'était une revendication ancienne : permettre à chaque salarié du secteur privé de bénéficier d'une couverture santé complémentaire collective à l'heure où l'Assurance-Maladie se désengage de plus en plus. À la clé, les avantages d'un tarif et d'une couverture groupe et la prise en charge d'au moins 50% de la facture par l'employeur. Il faut dire que tous les salariés sont loin d'être égaux sur ce point. Aujourd'hui, les contrats collectifs existent principalement dans les entreprises de plus de 250 personnes. 93 % d'entre elles ont mis en place une couverture santé contre seulement 33 % des TPE. Les réfractaires invoquent principalement l'ignorance ou le coût, et, curieusement, dans près de 18 % des cas, un refus des salariés...

Négociations de branche

Il reste que couvrir les 3,5 millions de salariés concernés par la mesure ne sera pas chose facile. Pour que cela se passe dans les meilleures conditions, le projet de loi impose aux branches d'ouvrir les négociations dès le 1^{er} juin 2013.

À charge pour elles de choisir le niveau de garanties et le financement... voire, éventuellement, de recommander un ou plusieurs prestataires et de préciser les dispenses d'affiliation. Les branches ont jusqu'au 1^{er} juillet 2014 pour boucler cette négociation, faute de quoi c'est au niveau de l'entreprise qu'il faudra se mettre autour de la table. Si aucun accord n'est conclu, l'entreprise devra de toute façon instaurer

un régime complémentaire au plus tard le 1^{er} janvier 2016, avec au minimum la prise en charge à 100 % des consultations, actes techniques et pharmacie, le forfait journalier hospitalier, 125 % de la base de remboursement de la Sécurité Sociale pour le dentaire et un forfait optique de 100 euros par an. Il faut noter que l'accord national prévoit également l'allongement de la période de portabilité en cas de chômage qui passe de 9 à 12 mois.

Harmonie Mutuelle, un partenaire confiant dans l'avenir

L'ANI constitue un progrès incontestable pour les salariés concernés. Et pour que ce progrès soit une réussite, nous mettons à la

Les dates importantes à retenir

- ⚡ **Du 1^{er} juin 2013 au 30 juin 2014 :** négociations à ouvrir au niveau des branches ;
- ⚡ **Du 1^{er} juillet 2014 au 31 décembre 2015 :** à défaut d'accord de branche avant le 1^{er} juillet 2014, ouverture des négociations au niveau de l'entreprise ;
- ⚡ **Au 1^{er} janvier 2016 :** à défaut d'accord d'entreprise, obligation de mise en place de la couverture santé collective standard.

disposition des partenaires sociaux notre maîtrise des problématiques d'économie de la santé et des enjeux nationaux liés à la généralisation des complémentaires santé, notre expertise en terme de construction de dispositifs de protection sociale complémentaire sur-mesure, nos outils d'analyse et nos bases de données nationales, notre accompagnement dans le décryptage des textes qui fondent l'assise de la négociation, notre éclairage sur les contenus des régimes à mettre en place.



Nos Chargés de Relations Partenaires, avec l'appui d'équipes de terrain dédiées vous accompagnent.

Olivier D'Orso
06 86 56 47 58

olivier.dorso@harmonie-mutuelle.fr
relationspartenariats@harmonie-mutuelle.fr

www.protection-sociale-entreprise.fr

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Siège social : 143 rue Blomet - 75015 Paris.



édito

Les mois passent et se ressemblent. Nos entreprises continuent à être en difficulté.

ALLONS-NOUS PROFITER DE NOTRE RETRAITE ?

De nombreux salariés perdent leurs emplois, la précarité guette et s'installe dans un grand nombre de foyers, les augmentations récurrentes des produits de première nécessité, de l'énergie (+ 5% au 1^{er} août), des taxes et impôts favorisent l'avancée de cette précarité.

Certains objectifs issus de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin vont avoir du mal à s'appliquer. J'ai en tête la réforme des retraites.

Pensez-vous que de travailler plus longtemps et surtout dans les métiers que couvre notre Fédération tels que les verriers, les chimistes, les opérateurs sur machine etc. vont être en condition physique pour travailler jusqu'à 65 ans et plus ?

J'EN DOUTE !

Vous pourrez lire dans le dossier du mois de cette Comète les enjeux et scénarios possibles pour cette réforme qui démarrera fin juillet pour un avis des pouvoirs publics au plus tard fin septembre.

La communication fédérale est devenue un enjeu important pour faire connaître la Fédération CFTC-CMTE et appuyer nos militants au plus près du terrain. Vous avez tous eu l'occasion depuis le 15 juin de consulter notre nouveau site internet fédéral qui se veut plus simple, plus facile et plus précis. Cet outil doit nous aider à communiquer et à informer l'ensemble de nos adhérents. L'équipe fédérale s'est investie pour créer ce site et plus particulièrement Soraya KERKAR, alors soyons à la hauteur de cet investissement, faites-nous remonter vos informations qui serviront à faire vivre ce site fédéral.

La Fédération CMTE, comme à son habitude, est sur tous les feux et dossiers au quotidien, la période estivale va nous servir à recharger nos batteries car l'actualité sociale du deuxième semestre risque d'être brûlante et remplie de suspens.

Je vous souhaite à toutes et tous de très bonnes vacances, profitez de vos familles et du soleil qui s'est fait rare jusqu'à présent et reposez-vous.

Je serai heureux de vous retrouver à la rentrée.

Bien à vous

Francis

Francis OROSCO, Président fédéral

sommaire



- ➔ **ÉDITO** - p. 3
- ➔ **Le dossier du mois** - p. 4 à 7
 - La réforme des retraites
 - Le site internet fédéral
- ➔ **Actualités sociales** - p. 9-11
 - La réforme du Régime minier
 - ANI : ce qui change au 1^{er} juillet
- ➔ **Le Billet d'humeur** - p.12
- ➔ **Des chiffres et des Dettes** - p.13
- ➔ **L'avis des nôtres** - p.14
 - Le POUR ou CONTRE
 - L'histoire sans fin des «Conti»...
- ➔ **L'avis des autres** - p. 15
 - ... et «Fralib»
- ➔ **Europe international** - p.16-17
- ➔ **Les Infos Utiles** - p. 18-19
 - La santé au travail
- ➔ **Nos partenaires s'expriment** - p. 20
- ➔ **La vie du mouvement** - p. 21 à 26
 - Journée d'information Mineurs de Lorraine
 - AG Mineurs des Cévennes
 - AG Mineurs du Nord/Pas-de-Calais
 - Mise au point élections IEG
 - Formations région Normandie



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.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 :
3^{ème} trimestre 2013

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



Réforme des Retraites

Pour une justesse sociale et économique



1. LE CONTEXTE

Détérioration économique

Au début des années 80, l'âge de la retraite est ramené de 65 ans à 60 ans (1982). La France comptait alors 1,7 millions de demandeurs d'emploi et affichait un taux de croissance de 2,4%.

En 2013, la France attaque sa 5^{ème} année consécutive de croissance nulle et le nombre de demandeurs d'emploi s'établit à 3,4 millions. La détérioration de la situation économique est bien évidemment un des facteurs importants dans le dossier des retraites.

Durant les 3 ans qui ont suivi la crise financière de 2008, 900 usines ont fermé et plus de 580 000 emplois ont été détruits. Pour cette même période, 480 000 emplois ont été créés. Le solde négatif sur ces 3 ans est donc de 100 000 emplois.

Allongement de la durée de vie

L'allongement de la durée de vie est une avancée majeure pour l'humanité, et en même temps, un privilège quasi exclusif des sociétés développées. L'espérance de vie n'est pas la même sur le continent africain ou sur le continent européen.

En 2013, en France, l'espérance de vie est de 84,8 années

pour les femmes et de 78,1 années pour les hommes. Ces chiffres sont pratiquement comparables à la moyenne européenne. Au moment où l'on pose la question de l'âge de départ en retraite, il faut aller plus loin que l'espérance de vie et s'interroger sur la santé au-delà de 65 ans. Vivre plus longtemps n'implique pas nécessairement de vivre ces années en plus en bonne santé. Les derniers chiffres indiquent que les problèmes de santé handicapant surviennent vers 70 ans. Pour avoir une bonne vision sur la réforme des retraites, il faut aussi s'interroger sur l'évolution de l'allongement de durée de vie. Hors, si l'espérance de vie a augmenté ces 50 dernières années, un rapport de l'OMS (Organisation mondiale de la Santé) alerte sur le fait que les baisses de dépense de santé opérées par les gouvernements (austérité oblige) menacent les progrès faits en matière d'espérance de vie. Là aussi, la crise économique et sociale se fait sentir.

Situation actuelle

Dans un système de retraite par répartition, les cotisations, versées par les actifs au titre de l'assurance vieillesse, sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Ce système repose donc sur une forte solidarité entre générations. Son équilibre financier dépend du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités. Les taux de croissance des revenus et de la population active occupée constituent dès lors les deux principaux facteurs d'évolution.

Sommaire

- 1. LE CONTEXTE**
Détérioration économique
Allongement de vie
Situation actuelle
Situation alternative
- 2. LES ENJEUX D'UNE REFORME**
- 3. LES SCENARIOS**
- 4. LES FAUSSES BONNES IDEES**
L'égalité à tout prix
Politique nataliste
- 5. LES ECUEILS**



Situation alternative

Dans un régime de retraite par capitalisation, la logique est différente : les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite. Les cotisations font l'objet de placements financiers ou immobiliers, dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêt. Cette capitalisation peut être effectuée dans un cadre individuel ou collectif (ex : accords d'entreprise), ce qui peut permettre de réintroduire une dose de solidarité.

2. LES ENJEUX D'UNE RÉFORME

La grande conférence des 20 et 21 juin 2013 : Feuille de route du gouvernement

La feuille de route de 2012 avait défini un calendrier pour une réforme globale de notre système de retraite, qui s'est déroulé comme prévu :

- ✓ la phase de diagnostic, au sein du Conseil d'orientation des retraites (COR), a débouché fin 2012 début 2013 sur deux rapports, l'un sur les projections financières, l'autre dressant un état des lieux de notre système de retraite ;
 - ✓ à partir de ces travaux, et sur la base d'un cahier des charges élaboré avec les partenaires sociaux, la Commission pour l'avenir des retraites, présidée par Yannick Moreau*, a mené des consultations afin de formuler des pistes de réforme à plus ou moins long terme ;
 - ✓ une concertation s'engage sur les évolutions souhaitables de notre système de retraite.
- Les participants à la table ronde ont :
- ✓ rappelé leur attachement à un système de retraite par répartition, solidaire et financièrement pérenne à long terme ;
 - ✓ réaffirmé que l'objectif principal de ce système était de garantir un niveau de pension satisfaisant pour toutes les générations ;
 - ✓ souligné que notre système faisait face à un triple défi : les nombreux départs à la retraite des générations du baby-boom pendant les 20 prochaines années, l'allongement de l'espérance de vie, qui est une tendance longue, et l'incertitude sur la croissance
 - ✓ souligné que le système de retraite devait progresser vers plus de justice (notamment en termes d'égalité entre hommes et femmes, de prise en compte des accidents de carrière, de la pénibilité), plus de lisibilité et de liberté de choix ;
 - ✓ souligné que le premier déterminant de la pérennité du système de retraites était la situation de l'emploi en particulier celui des jeunes et des seniors, condition, avec la croissance, d'un niveau de ressources global suffisant et d'un niveau de pension individuel satisfaisant;

- ✓ convenu que pour assurer la confiance de nos concitoyens dans les régimes par répartition, il est nécessaire de les inscrire dans un cadre financier durablement équilibré ;
- ✓ considéré qu'il convenait sur ce sujet de prendre en compte deux horizons: la consolidation à court terme de notre système de retraites et la réflexion sur une réforme durable permettant de garantir sur le long terme un équilibre des régimes de retraite.

3. LES SCÉNARIOS POSSIBLES

• Augmentation des cotisations patronales

Actuellement, les retraites versées par le régime de base des salariés sont financées par deux cotisations distinctes :

- une cotisation d'assurance vieillesse plafonnée, c'est-à-dire calculée dans la limite du plafond de la sécurité sociale (3.086 euros par mois) au taux global de 15,5%, dont 8,4% pour l'employeur et 6,75% pour le salarié ;
- une cotisation «déplafonnée», assise sur l'ensemble du salaire au taux de 1,7% dont 1,6% à la charge de l'employeur et 0,1% pour le salarié.

Solution préconisée par le rapport Moreau : Augmenter la part patronale de la cotisation déplafonnée de 0,3 point, pour la porter à 1,9% ; la part salariale ne serait pas modifiée.

• Indexation du salaire pour le calcul de la pension

Actuellement, pour calculer le montant de la retraite versée par le régime général, on retient la moyenne des salaires perçus au cours des 25 meilleures années de la carrière. Afin de tenir compte de l'inflation, au moment de la liquidation de la retraite, les salaires retenus sont revalorisés en fonction de l'évolution annuelle des prix.

Solution préconisée par le rapport Moreau : désindexer les salaires reportés au compte des assurés, ce qui aurait pour conséquence de baisser mécaniquement le salaire annuel moyen, et donc les pensions de retraite.

• Réforme du mode de calcul des pensions de retraite des fonctionnaires

Actuellement, les pensions de retraite versées par le régime de la fonction publique sont calculées sur le traitement de base des 6 derniers mois, hors primes (celles-ci étant toutefois retenues dans le nouveau régime additionnel de la fonction publique, mais dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut).

Solution préconisée par le rapport Moreau : Le rapport propose de réformer le mode de calcul des pensions de retraite du secteur public : les pensions seraient calculées sur la base du traitement des 10 dernières années, ce qui risque, là aussi, de faire baisser le montant des pensions. Pour faire passer la pilule, certaines primes seraient prises en compte dans ce calcul.



... et celles déjà sur les rails

Les retraités ne sont pas épargnés pour autant. La commission Moreau reprendrait par ailleurs une série de mesures déjà évoquées à maintes reprises tant par le Conseil d'orientation des retraites que par la Cour des comptes, notamment celles en faveur de la fin des avantages fiscaux dont bénéficient les retraités.

• Supprimer l'abattement forfaitaire de 10%

Actuellement, les retraités bénéficient d'un abattement de 10% pour le calcul de leur impôt sur le revenu. Compris entre un minimum de 374 euros par retraité et un maximum de 3.660 euros par foyer fiscal, ce dispositif profite à 7 millions de foyers fiscaux.

Solution préconisée par le rapport Moreau : supprimer l'abattement forfaitaire de 10% dont bénéficient les retraités pour le calcul de leur impôt sur le revenu. Sa suppression permettrait d'économiser 2,7 milliards d'euros par an, selon la Cour des comptes.

• Aligner le taux de CSG sur les pensions de retraite

Le taux de CSG appliqué sur les pensions de retraite ne s'élève qu'à 6,6% aujourd'hui, contre 7,5% pour celui appliqué sur les salaires.

Solution préconisée par le rapport Moreau : l'idée serait d'appliquer le même taux de 7,5% sur les retraites. Les informations connues pour l'instant, ne précisent pas si le taux réduit (actuellement de 3,8%) dont bénéficient les retraités les plus modestes, seraient maintenues.

• Imposer la majoration de pension accordée aux parents de familles nombreuses

Les parents de trois enfants et plus bénéficient d'une majoration de leur pension, au taux de 10% dans la plupart des régimes, soumise à CSG et CRDS, mais exonérée d'impôt sur le revenu.

Solution préconisée par le rapport Moreau : l'idée serait d'imposer cette majoration et/ou de réformer son mode de calcul. Du fait de sa nature proportionnelle, cette majoration profite en effet aux retraités dont les pensions sont plus élevées, et donc davantage aux hommes qu'aux femmes.

• Allonger la durée de cotisations

Actuellement fixée, à 166 trimestres (41 ans et demi) pour les générations nées en 1955 et 1956, la durée requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein est fixée, génération par génération, en fonction des gains d'espérance de vie à 60 ans.

Solution préconisée par le rapport Moreau :

- allonger la durée de cotisations plutôt que de reporter l'âge légal de la retraite ;

- ne plus augmenter la durée de cotisations en fonction de gains d'espérance de vie. Cela permettrait de passer plus rapidement à 42 ans, voire à 43 ans de cotisations.

4. FAUSSES BONNES IDÉES

L'égalité à tout prix

La stigmatisation des fonctionnaires et le fameux consensus opposant salariés du privé et du public est malheureusement un chiffon rouge. Comment comparer les agents des 3 fonctions publiques entre eux et comment dans la justesse et l'équité comparer ensuite ces fonctions publiques avec les salariés d'entreprises privées ? Le parcours d'un agent de la fonction publique d'état (ministère, préfecture) est-il comparable avec celui d'agent de la fonction publique hospitalière (assistante de maison de retraite, infirmière...)? Il faut pour que cette réforme soit efficace et équitable aborder les sujets sans aucun tabou. Il ne s'agit pas simplement de comparer l'âge de départ, il faut prendre en compte la pénibilité réelle, le taux de cotisation, la durée des cotisations, le taux de remplacement et les modalités de liquidation.

Une politique nataliste

Une politique nataliste volontaire va sauver le régime par répartition :

Ce n'est pas une politique familiale volontariste qui paiera demain les retraites. Le dogme nataliste n'a aucun sens si nous en faisons demain des chômeurs. Dans les inscriptions à Pôle Emploi, la tranche d'âge des 18-25 ans est aujourd'hui la plus touchée. Quand 15% de jeunes par classe d'âge sont aujourd'hui en échec scolaire, le seul dogme possible est l'éducation. Au rythme actuel, nous fabriquons pour demain non pas les remparts du système de retraite mais des demandeurs d'allocations de survie.

Réforme des retraites Conférence sociale : s'engager dans la négociation pour ne pas « battre en retraite »

Notre fédération est plurielle, elle couvre au travers des salariés de ses secteurs d'activité (chimie, mines, textile, énergie) le régime général et certains régimes particuliers ou spéciaux. Cette vision globale nous permet une certaine expertise en matière de retraite aussi bien :

- sur la durée et l'assiette des cotisations,
- sur le taux de remplacement,
- sur le mode de calcul de la pension (25 meilleures années, 10 dernières années, 6 derniers mois...),
- sur la question de pénibilité des métiers.



En conséquence, notre Fédération estime que pour s'engager dans une nouvelle réforme des retraites, il faut éviter plusieurs écueils dont certaines fausses bonnes idées rappelées précédemment au chapitre 4.

5. LES ÉCUEILS

En premier lieu, il ne faut pas confondre égalité et équité. En matière de retraite, l'égalité est un principe utopique qui pour le coup nous entrainerait à un nivellement vers le bas. Il ne satisferait ni les futurs retraités ni l'objectif d'assurer l'avenir de nos retraites.

En outre, concernant les régimes de retraite de la fonction publique, il faut distinguer plusieurs types de fonctionnaires, fonctionnaires d'État, fonctionnaires de la santé et territoriaux. En effet, même s'ils disposent tous du statut de fonctionnaire, ils sont loin d'être logés à la même enseigne (salaire, déroulement de carrière...).

Par ailleurs, il faut prendre garde aux chants des sirènes de la capitalisation et des fonds de pension. Les jeunes salariés, pour qui l'avenir est bien sombre, pourraient être tentés par cette logique individualiste et non solidaire. A la CFTC de rappeler les avantages du régime par répartition, conforme au concept du bien commun.

Enfin, s'attaquer à une réforme des retraites en stigmatisant les « fameux » régimes spéciaux n'aurait qu'une valeur symbolique contraire à l'ambition d'une réforme économiquement pérenne à long terme.

Olivier PAULET
Dominique VILLERS

*Yannick MOREAU, ancienne présidente du COR de 2000 à 2006

Mise en ligne du nouveau site internet de la Fédération CFTC-CMTE

www.federation-cftc-cmte.fr devient

www.cftc-cmte.fr

Vous pouvez dès à présent vous connecter en tapant l'adresse www.cftc-cmte.fr dans la barre d'adresse de votre navigateur.

N'hésitez pas à nous faire remonter vos appréciations et remarques à :

skerkar@cftc-cmte.fr

Le Service Communication
CFTC-CMTE

La réforme du Régime minier suit son cours...



Le 10 juillet 2013 s'est tenue la 6^{ème} réunion de la commission stratégique de coordination sur le régime minier. L'ordre du jour portait sur :

- Le volet social
- La GPEC adaptée au projet d'entreprise
- La Politique vacance.

En préambule, la Direction de la sécurité sociale fait part à la commission du respect des engagements de Mme la Ministre sur le volet social. Elle fait part de la volonté du maintien de la convention minière pour les agents en bénéficiant, elle préconise l'option de la Convention FEHAP à toutes nouvelles embauches ainsi que pour les personnels venant d'autres structures. Elle fait remarquer toutefois que le sujet n'est pas finalisé.

Devant une telle annonce, la CFTC a vivement réagi pour lui faire part de son mécontentement, car elle estime que l'ajout d'une nouvelle convention au sein du régime, et de surcroît plus défavorable, n'est pas envisageable. Le régime minier est fermé depuis 2006, la convention d'application est la convention minière référencée UCANSS, il est donc logique que ce référencement continue à être appliqué.

Lors de transfert d'activité, le personnel aura le choix de maintenir sa convention actuelle jusqu'au moment du départ à la retraite ou alors de choisir la convention de la structure d'accueil si elle lui semble plus favorable.

Dans le cadre d'une mise à disposition, l'employeur restera la CANSSM.

Cette mise à disposition pourra être reconductible. Le ministère réfléchit au surcoût de la convention minière pour la structure d'accueil et nous garantit le financement.

Pour le personnel du siège de la CANSSM, la CFTC demande que l'on réponde rapidement aux attentes de celui-ci en lui appliquant la convention minière référencée UCANSS.

La DSS indique également que les leviers d'action existants seront actionnés tels que les avenants 24, (retraite ou retraite anticipée), l'avenant 25 (conversion) et que l'avenant 77 sur les avantages en nature sera à nouveau discuté.

Concernant la politique de vacances, le Président RITTER informe qu'après plusieurs réunions de travail avec la DSS, la CAN et l'ANGDM, il a été retenu que le centre de Menton fera l'objet d'une cession au cours de l'automne de cette année. Un constat partagé entre la CAN, l'ANGDM et l'Etat fait ressortir que le centre de Menton n'est plus adapté à la population du régime minier du fait de son vieillissement et que les investis-

sements seraient trop coûteux. La CAN est chargée de la mise en vente des bâtiments.

A ce jour, le ministère n'est pas en mesure de se prononcer sur le retour du produit de la vente.

Pour le centre de Saint-Gildas, une convention de gestion entre la CAN et l'ANGDM devra être établie pour que celle-ci en assure la gestion lors du transfert au 1/1/2014.

L'ANGDM devra mettre en application une nouvelle offre de vacances diversifiées tant en qualité qu'en proximité.

La CFTC n'est pas d'accord avec les décisions prises, elle estime que le dossier est loin d'être abouti. Il aurait été plus judicieux d'avoir une véritable réflexion sur le sujet de cette nouvelle politique, de la mettre en place et seulement après, envisager d'éventuelles cessions. La Commission, qui n'a pas de pouvoir de décision, nous montre bien que les affaires se discutent en amont et que celle-ci n'est qu'une chambre d'écoute.

En conclusion, le Président fait état d'une nouvelle convention d'objectif et de moyen pour 2014/2017, elle sera à l'ordre du jour dès que la ministre aura donné ses orientations.

Elle intégrera la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. Elle fixera les orientations sur les points abordés tout au long des réunions de la commission de l'instance de coordination, à savoir :

- Maintenir le droit des affiliés jusqu'au dernier vivant.
- Trouver un partenaire sécurisant pour l'assurantiel.
- Adapter, moderniser et essayer de retrouver l'équilibre financier de l'offre de soins pour conforter celle-ci, afin de répondre aux besoins des populations en partenariat avec d'autres opérateurs et avec les ARS.
- Pour les pharmacies minières, une réflexion est en cours pour trouver des solutions par le biais d'une ouverture raisonnée et d'usage interne au centre de santé.
- Garantir au personnel son droit statutaire et conventionnel au-delà de la COG 2014/2017.

La CFTC constate que les opérateurs CANSSM-ANGDM et directions des différents organismes de sécurité sociale présentent des dossiers séparés.

Une nouvelle réunion de la Commission RITTER est programmée le 25 septembre prochain pour démarrer les travaux de la COG.

Chantal BOURG
Eric GROH

Branches
professionnelles,
nouveaux
territoires
de SANTÉ!

SANTÉ - ÉPARGNE - PRÉVOYANCE - RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel), Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :
Martial VIDET au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



ANI : Ce qui change au 1^{er} juillet

Loi de sécurisation de l'emploi : le décret concernant l'instance de coordination des CHSCT publié au JO



L'actualisation de la réglementation relative aux CHSCT, en particulier en ce qui concerne l'instance de coordination prévue par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, fait l'objet du décret n° 2013-552 du 26 juin 2013 publié au JO du 28 juin 2013. La loi de sécurisation de l'emploi a, en effet, prévu la possibilité de mettre en place une instance temporaire de coordination des CHSCT, qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé et qui peut également rendre un avis. Le décret, qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2013, définit les modalités d'application de ces dispositions en ce qui concerne la composition de l'instance, la désignation de ses membres et ses modalités de fonctionnement. Par ailleurs, des délais plus courts de transmission de l'ordre du jour et, le cas échéant, des documents s'y rapportant sont prévus pour les consultations des CHSCT ou de l'instance de coordination dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs.

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ouvre la possibilité à l'employeur de mettre en place une instance de coordination lorsque plusieurs CHSCT sont concernés par un projet commun. Le décret n° 2013-552 du 26 juin 2013, publié au journal officiel du 28 juin 2013, précise les modalités de mise en place et de fonctionnement de l'instance ainsi que les délais de l'expertise unique. Des dispositions particulières sont prévues concernant les délais d'expertise du CHSCT en cas de restructuration. Le texte entre en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

CHSCT et Restructuration

Transmission de l'ordre du jour.

L'article 2 du décret précise que l'ordre du jour des réunions du CHSCT (ou de l'instance) et, le cas échéant, les documents s'y rapportant « sont transmis par le président aux membres du comité (ou de l'instance) et à l'inspecteur du travail quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence ». Toutefois, lorsque le comité (ou l'instance) est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration, le délai de transmission est « de trois jours au moins ».

Délais d'expertise. L'expertise du CHSCT (ou l'expertise unique de l'instance) est réalisée dans le délai d'un mois à compter de la désignation de l'expert. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise sans excéder quarante-cinq jours (soixante jours pour l'instance de coordination). Toutefois, selon le décret, « lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration, l'absence de remise du rapport de l'expert désigné n'a pas pour effet de

reporter le délai de consultation du comité d'entreprise sur le projet de restructuration ». Les contestations qui doivent être motivées, sont adressées au Direccte qui se prononce dans un délai de cinq jours.

Désignation des membres de l'Instance

Selon l'article 1^{er} du décret, lors de la première réunion suivant la désignation des représentants du personnel au CHSCT, la délégation du personnel choisit en son sein trois représentants, par ordre de priorité, susceptibles de siéger au sein de l'instance de coordination. À titre transitoire, pour les CHSCT déjà constitués au 1^{er} juillet 2013 (date d'entrée en vigueur du décret), la désignation des représentants est organisée lors de la prochaine réunion du comité. Toutefois, si une instance est mise en place avant la prochaine réunion d'un comité concerné par le projet commun, une réunion extraordinaire du comité est tenue en urgence pour désigner ses représentants au sein de l'instance, prévoit l'article 4 du décret. Le décret précise que « lorsque, pendant la durée normale de son mandat, un représentant du personnel d'un CHSCT à l'instance de coordination cesse ses fonctions, il est remplacé à l'occasion de la réunion suivante du CHSCT concerné, pour la période du mandat restant à courir », sauf si cette période est inférieure à trois mois. Toutefois, si une instance de coordination est mise en place pour un projet commun concernant son établissement avant la réunion suivante du CHSCT, une réunion extraordinaire du comité est tenue en urgence pour désigner ce nouveau représentant. Lorsqu'une instance de coordination est mise en place, le décret prévoit un affichage de la liste nominative de ses membres dans les locaux affectés au travail de chaque établissement concerné. Sont indiqués la qualité, les coordonnées et l'emplacement de travail habituel des membres de l'instance.

Avis et Expertise

Lorsque l'instance décide de recourir à une expertise unique, elle indique lors de la première réunion si elle rendra un avis. Cet avis est, le cas échéant, rendu dans un délai de quinze jours après la remise du rapport d'expertise. Toutefois, indique l'article 1^{er} du décret, lorsque cette expertise est organisée dans le cadre d'un projet de restructuration, ce délai est de sept jours. Les contestations relatives à l'expertise CHSCT dans le cadre d'une consultation sur un projet de restructuration « doivent être dûment motivées et adressées au Direccte territorialement compétent », par l'employeur ou par les membres de l'instance, indique le projet de décret. « Le directeur régional se prononce dans un délai de cinq jours à compter de la date de réception de la demande ».

Réunions

Le secrétaire de l'instance de coordination est choisi, selon l'article 1^{er} du décret, parmi les représentants du personnel au sein de cette instance. « Les réunions de l'instance ont lieu dans un local approprié et, sauf exception justifiée par l'urgence, pendant les heures de travail », prévoit le texte. Les procès verbaux des réunions et les avis de l'instance sont conservés au siège social de l'entreprise. Ils sont transmis, par l'employeur, aux membres de la délégation du personnel des CHSCT concernés par le projet commun.

Licenciements économiques collectifs : le décret d'application de la loi de sécurisation de l'emploi publié au JO



La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 procède à une refonte profonde des règles applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique (1). Le décret n° 2013-554 du 27 juin 2013, publié au Journal officiel du 28 juin 2013, permet la mise en oeuvre de ces nouvelles procédures. Le texte, qui modifie la partie réglementaire du code du travail, est applicable aux procédures de licenciement collectif engagées à compter du 1^{er} juillet 2013. Il concerne les entreprises de cinquante salariés et plus procédant au licenciement économique d'au moins dix salariés sur une période de trente jours. Le décret prévoit que l'autorité administrative compétente notamment pour homologuer ou valider un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) est le Direccte dont relève l'établissement en cause ou le Direccte désigné par le ministre chargé de l'emploi, lorsque le projet de licenciement relève de la compétence de plusieurs Direcctes. Il précise les modalités de computation des délais de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel. Il explicite les modalités et le contenu des échanges entre l'entreprise et l'administration pendant toute la procédure. Il prévoit que l'administration peut enjoindre à l'employeur de fournir des éléments d'information sur la procédure en cours ou de se conformer aux règles de procédure. Le décret met également la partie réglementaire du code du travail en conformité avec l'article 20 de la loi du 14 juin 2013, qui a porté la durée du congé de reclassement de neuf à douze mois.

Le détail du décret

L'article 2 du décret encadre la **computation de délais de la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise** en cas de licenciement collectif afin d'éviter le dépassement des délais de procédure, non susceptibles de dépassement. Ainsi, lorsque l'expert du comité d'entreprise est saisi, l'absence de remise du rapport ne peut avoir pour effet de reporter le délai prévu. Le Direccte (directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) est désigné par l'article 2 du décret comme **l'autorité administrative compétente**, notamment pour homologuer ou valider un plan de sauvegarde de l'emploi. Il s'agit du Direccte dont relève l'établissement en cause. Lorsque le projet de licenciement concerne plusieurs régions, le ministre chargé de l'emploi désigne le Direccte compétent, qui est alors l'interlocuteur unique de l'entreprise, durant la procédure d'information-consultation des représentants du personnel, et qui se prononce in fine dans le cadre de son pouvoir de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi.

Les dispositions concernant certaines informations et demandes que l'entreprise doit adresser au Direccte sont adaptées. Le décret prévoit une **dématérialisation des échanges** qui entrera en vigueur à une date fixée par arrêté du ministre chargé de l'emploi et au plus tard le 1^{er} juillet 2014. Jusqu'à

cette date, les envois sont effectués par tout moyen permettant de conférer une date certaine, indique l'article 5 du décret. Le décret précise **les modes d'intervention de l'administration** au cours de la procédure d'information-consultation des représentants du personnel. La Direccte conserve la faculté d'adresser des avis, propositions et observations à l'entreprise. Elle dispose également d'un nouveau levier d'intervention à travers la création du pouvoir d'injonction. L'article 2 du décret prévoit que le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, et les organisations syndicales représentatives en cas de négociation d'un accord majoritaire relatif au plan de sauvegarde de l'emploi ont la possibilité de demander au Direccte de faire usage de son pouvoir d'injonction à l'entreprise afin que l'entreprise fournisse des informations sur la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure. La demande doit être motivée et précise la pertinence des éléments demandés. Le Direccte a cinq jours pour se prononcer à compter de la réception de la demande. **La procédure de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi est précisée** par l'article 2 du décret. La demande de validation ou d'homologation est adressée par la voie dématérialisée. Le délai d'instruction démarre à compter de la réception du dossier complet dont le contenu est précisé. Le dossier est complet lorsqu'il comprend les informations permettant de vérifier le contenu du PSE, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise, la pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements, le calendrier des licenciements, le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées, et les modalités de mise en oeuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement et, lorsqu'un accord majoritaire est conclu, les informations relatives à la représentativité des organisations syndicales signataires.

Les modalités de notification de la décision administrative ainsi que la présentation d'une nouvelle demande de validation ou d'homologation après une première décision négative sont par ailleurs définies. Le texte précise que lorsque la demande porte sur un accord partiel et sur un document unilatéral, les délais de notification de la décision administrative sont de quinze jours pour l'accord et de vingt et un jours pour le document unilatéral. L'envoi de la décision de l'administration s'effectue au plus tard le dernier jour du délai. Une fois le plan de sauvegarde de l'emploi mis en oeuvre, le bilan, dont le contenu est désormais arrêté, est adressé au Direccte. L'article 4 du décret tire également les conséquences de la création d'une décision administrative de validation ou d'homologation sur l'assujettissement de l'entreprise à **la revitalisation des territoires** lorsque les suppressions d'emploi ont un impact territorial. Le préfet dispose d'un délai d'un mois à compter de la décision administrative favorable pour indiquer à l'entreprise si elle est soumise à cette obligation. Il peut également demander à l'entreprise de réaliser une étude d'impact social et territorial dès la notification du projet de licenciement à l'administration et qui doit lui être adressée au plus tard avant la fin du délai de consultation du comité d'entreprise. Enfin, l'article 4 procède à l'allongement de la durée de **congé de reclassement** porté de neuf à douze mois, en application de l'article 20 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi.

Pour tout contact
PIERRE RUBECK

Paresse

en bande organisée

Ah ! Les français : ils ne travaillent pas assez ; des fainéants qui profitent des jours fériés, refusent de travailler le dimanche et veulent partir en retraite à 60 ans.

Honte à eux !

Voilà le message éminemment positif que nos penseurs politiques, économiques, médiatiques livrent au pays depuis des années. Nos décideurs et leurs communicants insistent sur le côté «cossard» supposé des français, ce qui leur permet gentiment de détourner la lumière de leurs responsabilités respectives.

A notre tour, nous souhaitons dénoncer la paresse morale et intellectuelle de nos dirigeants. Paresse dans la gestion au quotidien, paresse dans la vision de l'avenir, paresse dans l'argumentation, paresse dans le débat et «french bashing» permanent sur notre pays et sur les salariés.

La procrastination est devenue leur mode de pensée et leur façon de gouverner.

Leur paresse devient fatigante, indécente, incompréhensible. Le monde change, l'industrie change, l'économie change, les citoyens changent, la météo change, mais les paresseux qui nous dirigent, eux, restent les mêmes.

Gardons-nous de faire de «l'oligarchie bashing», les choix de nos dirigeants depuis 40 ans sont bien évidemment irréprochables, preuve en est la santé insolente de notre économie.

Face à ces paresse coupables, il en existe une bien plus sympathique. Celle qui, dans un jardin, à la mer, à la campagne, au milieu de sa famille nous permet sans honte de sombrer dans le farniente. Cette paresse en bande organisée (nous aussi nous savons faire) est vitale et nécessaire.

Je vous souhaite à toutes et à tous de partager de bons moments de paresse entourés des vôtres.

Bonnes vacances !

Olivier PAULET



Brèves

Brève de comptoir à la cour des comptes

La cour des comptes évoque, au travers de son rapport sur la certification des comptes 2012, de la sécurité sociale, des erreurs de calcul des pensions de retraite.

Ces erreurs sont en augmentation par rapport à 2011 (7,5% d'erreurs en 2011 contre 9,1% en 2012).

Espérons que le rapport Moreau ne fonde pas ses préconisations sur de telles erreurs !

D.V.

Précarité

À la veille des vacances, un rapport de l'INSEE refroidit la torpeur estivale. La France comptait, selon cet organisme, 141.500 personnes sans domicile en 2012. En creusant ces chiffres, on découvre que 2 sans domicile sur 5 sont des femmes et que 30.000 enfants font partie de cette sinistre addition.

Précarité dans le logement, la santé, la vie quotidienne, la retraite, l'énergie ; face à ces constats, il faut agir.

L'entreprise ERDF vient de lancer officiellement un nouveau projet « PRÉCARITER ». Il s'agit d'un outil informatique qui croise des données publiques comme les dépenses contraintes d'un ménage (logement, transports, cantine, énergie...) et les propres données du distributeur ERDF. Cet outil mis à disposition, gratuitement, permettra aux collectivités locales de visualiser et de détecter les populations ou quartiers à enjeu.

Une nouveauté dans les questions que soulève ce logiciel est non pas le reste à charge mais la notion de reste à vivre. « Que me reste-t-il une fois que j'ai tout payé ? » !

Une vraie avancée sémantique, certes, mais aussi une avancée culturelle. « Le reste à vivre » c'est enfin mettre l'humain au centre de nos préoccupations.

Nous souhaitons souligner et encourager cette initiative. Lorsque l'innovation et l'intérêt général se rejoignent, la mission de service public d'ERDF a plus que du sens, elle a des valeurs.

Bien commun, solidarité, actions concrètes, la Fédération se retrouve dans tout cela.

O.P.

Des chiffres ...

Les changements...

Hausse du prix de l'électricité

5 % au 1^{er} août.

Hausse du prix du gaz

Après plusieurs mois de baisse ou de stabilité, la facture moyenne de gaz des ménages affiche finalement une augmentation de 0,5% au 1^{er} juillet. Le gouvernement a publié un arrêté entérinant cette hausse, ainsi qu'une modification de la formule de calcul des tarifs réglementés, qui concernent 80% des 11 millions de Français abonnés au gaz naturel.

Hausse du prix du tabac

Les prix du tabac augmenteront de 20 centimes le 15 juillet prochain. Le ministère du Budget a confirmé qu'une seule hausse interviendrait d'ici la fin de l'année. Le prix d'un paquet de la marque la plus vendue passera ainsi de 6,60 euros à 6,80 euros, sans franchir le seuil psychologique des 7 euros. Le prix du tabac à rouler, plus économique, sera en revanche relevé de 40 centimes.

Hausse de l'essence sans-plomb

Au 1^{er} juillet, le sans-plomb connaît une hausse de deux centimes par litre. Le prix public de vente maximum à la pompe est donc de 1,61 euros le litre (contre 1,59 euros le litre au mois de juin). Le gazole reste stable à 1,22 euros le litre.

Revalorisation de l'allocation chômage

L'allocation chômage est revalorisée de 0,6 % à partir du 1^{er} juillet 2013. Cette hausse concerne 66,2 % des demandeurs d'emploi indemnisés par l'Assurance chômage, soit environ 1 576 000 personnes.

Hausse de la TVA sur certains services à la personne

Le 1^{er} juillet, le taux de TVA de 7 % passera à 19,6 % sur certains services à la personne limités à cinq catégories de prestations :

- les petits travaux de jardinage,
- les cours à domicile (hors soutien scolaire),
- l'assistance informatique et Internet à domicile,
- la maintenance, l'entretien et la vigilance temporaires, à domicile, de la résidence principale et secondaire,
- les activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services à la personne (c'est-à-dire l'activité du mandataire qui met en relation un client et un prestataire de services à la personne).

Le produit du relèvement de la TVA est évalué à 6 millions d'euros en 2013 et à 12 millions d'euros en 2014. La réduction d'impôt et le crédit d'impôt en faveur de l'emploi de salariés à domicile relatif à l'impôt sur le revenu sont maintenus. Pour

... et des dettes



les utilisateurs des services, le surcoût moyen sera de l'ordre de quelques dizaines d'euros par an.

Plafond CMU complémentaire au 1^{er} juillet 2013 (et ACS) : Nouveaux seuils

Nouveaux seuils CMU-C au 1^{er} juillet 2013 : La couverture Maladie Universelle complémentaire va être élargie.

En effet, le plafond de revenus de la CMU-C va être augmenté ce qui va permettre à 1/2 million de personnes en plus de voir leurs frais de santé remboursés à 100%. La hausse du plafond sera de 8,3% (coup de pouce + augmentation par rapport à l'inflation).

Quel est le montant du plafond de la CMU-C au 1^{er} juillet 2013 ? il sera désormais de 8 592 euros par an et pour une personne (avant c'était 7 934 euros).

Au 31 mars on comptait 4 559 000 français qui bénéficiaient de la CMU complémentaire, cela coûte environ 1556 millions d'euros par an.

Quel est le montant du plafond de l'ACS au 1^{er} juillet 2013 ? il est fixé à 11 600 euros (avant c'était 10 771 euros).

Avantages en nature servis aux retraités des mines

Cas courant pour 30 ans d'ancienneté, versement trimestriel.

Indemnité LOGEMENT

	Ouvrier	Etam
Marié	280,08 €	476,58 €
Célibataire	186,68 €	317,64 €
Veuve	280,08 €	476,58 €

Majoration pour enfants

Retraités Ouvriers :

1 et 2 enfants + 36,10 € par trimestre
3 enfants et plus + 29,07 € par trimestre

Retraités Etam :

1 et 2 enfants + 39,74 € par trimestre
3 enfants et plus + 28,59 € par trimestre

Indemnité CHAUFFAGE + CSIC

	Tonne	Ouvrier	Tonne	Etam
Marié	4,5	320,30 €	6,3	446,78 €
Célibataire	3	213,58 €	4,2	298,98 €
Veuve	3	213,58 €	4,2	298,98 €

Le POUR ou CONTRE

Êtes-vous pour ou contre les retraites par capitalisation ?

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°63 ».

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro.



Les résultats de la question du n°62 :
« Etes-vous pour ou contre la semaine
de 5 jours à l'école ? »

POUR : 20 % CONTRE : 80 %

Michel,
la semaine de 4
jours c'était trop
bien il fallait qu'ILS
trouvent la semaine
de 5 jours .

Je suis contre ce
changement . On
verra bien si les
enfants y trouveront
un avantage.

Martine,
J'ai connu dans ma
scolarité, la semaine des
4 et des 5 jours, aucune
des deux ne m'a posé de
problème.

Je suis d'une époque où
l'on travaillait à l'école
sans se poser de question
sur les rythmes scolaires.

Sabine,
Les rythmes scolaires sont
régulièrement sujet à
discussion.

Plus long, plus court, ne
peut-on pas en rester à 4
jours ?

Rien ne sert de surcharger
les enfants, ils n'en seront
pour certains pas plus
motivés.

Frédéric,
Je suis sans aucun
doute pour la se-
maine des 4 jours.

Il faut aussi tenir
compte du travail
après les cours.

L'avis des nôtres

L'histoire sans fin des « Conti »...

Sur la banquette arrière de sa voiture, les dossiers s'en-tassent. Chacun porte le nom d'un ancien Conti. « Dans le coffre, il y en a autant » explique Antonio da Costa, délégué syndical CFTC de Continental à Clairoux. Engagé dans le conflit social depuis l'annonce de la fermeture de l'usine de pneus en mars 2009, Antonio suit encore 170 ex-Conti dans leurs démarches judiciaires. Faisant le lien avec Alexandra Soumeire, l'avocate qui les défend aux prud'hommes. Avec Pierre Sommé, secrétaire FO du comité d'entreprise, et Jean-Claude Lemaître de la CGT, ils sont les trois derniers élus à continuer d'assister aux réunions de CE et de commission de suivi qui se tiennent dans l'usine de Clairoux, désormais fermée. « Je ne peux pas arrêter maintenant sinon je perdrais le fil du PSE et j'aurais l'impression de trahir les salariés. J'essaie de recréer un peu de collectif en les réunissant de temps à autre », confie Antonio da Costa. Il les reçoit dans son petit bureau encombré de la maison des syndicats de Compiègne. « Je ne vais plus au local syndical face à l'usine. Il faut s'éloigner du lieu du crime pour sortir de cette histoire. »

Une affaire douloureuse qui dure, rythmée par les audiences devant les tribunaux qui laissent espérer aux Conti une réparation. Une histoire qui témoigne aussi de la difficile reconversion des ouvriers dont l'usine a fermé. Plus de trois ans après le début des premiers congés de mobilité, le bilan est loin d'être à la hauteur des sommes engagées par l'entreprise. Sur le terrain, cette débâche de moyens n'a pas fait de miracle, même si la communication de Continental répète que « 91 % des 1 113 salariés concernés par le PSE ont bénéficié d'une solution identifiée à la mi-février 2013 ». Une version qui mélange allègrement CDI, CDD de plus de six mois, créations d'entreprise, salariés en formation, retraités, invalides... Mi-avril, 266 anciens salariés avaient retrouvé un CDI ; 229 disposaient d'un CDD de plus de six mois, 99 avaient choisi de créer leur entreprise. « 70 % ont déjà mis la clé sous la porte. Ceux-là, on les retrouve désormais à Pôle emploi. En avril, ils étaient 494 à pointer au chômage, précise Antonio da Costa. On a aussi comptabilisé 256 divorces depuis la fermeture. Et de très nombreuses dépressions. »

Antonio da Costa sera peut-être le dernier des Conti. Pour continuer à défendre les salariés, il a demandé sa réintégration dans l'entreprise, comme le lui permet le jugement du tribunal administratif d'Amiens. Avant lui, seul Xavier Mathieu avait fait la demande. « Je ne voulais pas par rapport aux copains qui n'ont plus de boulot. Mais les salariés qui me suivent me l'ont demandé. Je ne sais pas trop où tout ça va me mener. Je n'arrive pas à imaginer la vie après Continental. »

Précarité et éloignement

Altedia, chargé de la cellule reclassement, ne nie pas le bilan décevant mais défend son action. « Nous avons proposé à chaque salarié un accompagnement individualisé avec des entretiens en tête à tête tous les quinze jours, des ateliers collectifs pour rédiger des CV, une action de collecte d'offres d'emploi auprès des entreprises », rappelle le cabinet de reclassement.

« J'ai lâché très vite les ateliers, explique Jean-François Ribecq, entré chez Continental en 1972. J'étais très démotivé. Tout ce qu'ils proposaient, c'était des postes à plus de 50 kilomètres. J'avais le sentiment d'être pris dans un tsunami psychologique. » Quatre ans après la fin du conflit, les langues commencent aussi à se délier sur le discours porté par le comité de lutte après le mouvement social. Certains racontent aujourd'hui comment Lutte ouvrière et d'autres déconseillaient aux salariés de se rendre à l'antenne de reclassement. Dans les décomptes d'Altedia de février dernier, 202 salariés avaient perdu leur accès aux deux « offres valables d'emploi » faute d'avoir utilisé les services du cabinet.

Mais c'est aussi à la réalité du marché du travail que bien des Conti se sont heurtés.

Après vingt-trois ans chez Continental, Hubert a connu quatre emplois différents en quatre ans. « Mon premier job était un CDI. Mais le patron ne payait pas ses cotisations sociales. J'ai démissionné. Après j'ai enchaîné des contrats d'intérim. Quand j'étais chez Conti, je ne me rendais pas compte que dehors c'était si difficile. » Aujourd'hui, il espère décrocher un poste près de Toulouse.

Personne n'est actuellement capable de dire combien de Conti ont quitté l'Oise, vendu leur pavillon et laissé derrière eux famille et amis. Une dizaine d'ouvriers et une certaine de cadres auraient été reclassés à Sarreguemines, l'usine lorraine de Continental. Les autres ont disparu des tableaux Excel d'Altedia.

Comme Guylaine et son mari. Il y a un an, ils ont fait le choix de « se délocaliser » pour tourner la page. « Tout le monde nous disait que c'était la seule façon de retrouver du travail. Pas pour nous », constate, amère, Guylaine. Ils ont mis le cap sur l'Auvergne, « parce que c'est une région industrielle et parce qu'il y a Michelin. » Mais, depuis, son mari n'a pas décroché le CDI espéré. « Ils font passer des tests psychotechniques, mais mon mari ne rentre plus dans le moule de la société d'aujourd'hui. » À 53 ans, il enchaîne des contrats d'intérim, travaille en ce moment à plus de 50 kilomètres de chez lui et retrouve sa famille le week-end. « On n'a plus de vie de famille et on vit dans la précarité avec au mieux 1 400 euros par mois. Il faut arrêter de dire que les Conti sont riches ! »

En restant chez eux, en congé de mobilité, les Conti touchaient 1 800 euros par mois pendant vingt-quatre mois. Après ils enchaînaient à Pôle emploi. Alors quand Altedia leur proposait un poste à 1 300 euros par mois... Faut comprendre, les épouses ne laissaient pas leur mari retourner au travail », raconte un ancien agent de maîtrise reconverti dans le BTP. Fred a créé son entreprise de maçonnerie il y a quatre mois. « Ça ne paie pas aussi bien, mais je peux m'organiser comme je veux maintenant. C'est moi le patron. Par contre ce qui me manque, c'est l'ambiance, les copains, les engueulades. Maintenant, je suis tout seul dans ma camionnette. »

L'avis des autres

...et des « Fralib »

L'éléphant qui refuse de se laisser abattre

C'est une usine officiellement morte. Mais qui, en réalité, vit encore. Robert s'occupe des plannings du personnel, Christian et les autres font tourner les machines tous les deux jours. Les syndicalistes ont élu domicile aux étages des chefs, « pour avoir accès à Internet ». Les Fralib ont bouté Unilever hors de Gémenos (Bouches-du-Rhône) après que le groupe a stoppé la production de thés aromatisés et infusions, en septembre 2010. 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, les 72 salariés surveillent leur usine comme jadis ils veillaient sur les 2,5 milliards de sachets qu'ils fabriquaient par an. Ils redoutent qu'Unilever reprenne les machines cédées à l'intersyndicale pour un euro, afin de les installer en Pologne, où une partie de la production française a été délocalisée.

L'histoire des Fralib, c'est celle d'un bras de fer dont l'issue est encore incertaine. Leur projet de reprise en coopérative les fait tenir depuis neuf cents jours. Leur rêve, produire du Thé Éléphant made in Provence. D'autre part, la direction, prise de court par les volte-face de la justice, estime avoir fait suffisamment de concessions. Bref, l'impasse. Unilever a mal mesuré la détermination des salariés et leur volonté de développer une solution alternative à la fermeture.

Comme les Molex ou les Conti, les Fralib ont vu défiler François Hollande, Arnaud Montebourg... Mais, depuis, silence radio, alors qu'élus et syndicats plaident pour une médiation au plus haut niveau. Fralib, c'est un peu chronique d'une mort annoncée. Dès 2006, les Marseillais perdent des productions stratégiques au profit de la Belgique et de la Pologne.

Depuis deux ans, le dialogue social se fait devant les tribunaux. La direction a proposé aux Fralib de continuer à bénéficier du congé de reclassement proposé jusqu'à sa fin théorique. Aucun n'a accepté !

En attendant, l'Éléphant fait le dos rond. Selon la direction, sur 182 salariés initialement, 70 % auraient trouvé une solution durable, dont 35 en CDI, 17 en CDD ou en intérim de plus de six mois... et 28 départs à la retraite et invalidité – sic ! Un chiffre incohérent puisque 87 personnes, soit 52 %, s'investissent dans la future Scop...

Et n'allez pas leur dire que leurs revendications (cession de la marque, contrat de sous-traitance, prise en charge des loyers et des salaires pendant dix ans) sont démesurées ! « 14 centimes, c'est le prix du travail pour une boîte de thé vendue jusqu'à 2,80 euros ! s'insurge Olivier Leberquier. Quand on voit la rentabilité du groupe, on devrait réclamer dix fois plus ! »

Quinze ans après la fermeture de l'usine du Havre, une bonne partie des 149 salariés ont fini seuls, sans travail. Sous les portraits du Che tagués sur les murs de Gémenos, ils veulent croire que « l'Éléphant vivra ». Après tout, n'est-il pas le symbole de la puissance ?

Source : Liaisons Sociales n°143
Anne-Cécile GEOFFROY
Emmanuelle SOUFFI



Les six Grands au Danemark signent l'accord sur la sécurité au Bangladesh

Six grandes marques dans le commerce de détail au Danemark ont accepté de signer l'Accord sur les mesures de sécurité qui ont trait aux incendies et aux bâtiments au Bangladesh, qui est maintenant soutenu par plus de 60 marques mondiales.

Les sociétés Bestseller, IC Companys, DK Company, PWT Group, COOP Denmark et Danish Supermarket ont toutes accepté de soutenir l'accord sur la sécurité au Bangladesh après la réunion organisée par l'Initiative danoise pour un commerce éthique (DIEH) qui rassemble des ONG, des syndicats et des représentants du gouvernement. La ministre danoise du Commerce Pia Olsen Dyhr a exhorté les entreprises à apposer leur nom à l'accord qui vise à améliorer les conditions de sécurité dans les ateliers et fabriques de vêtements au Bangladesh à la suite de l'effondrement de l'immeuble Rana Plaza, abritant des ateliers de confection, qui a coûté la vie à 1 129 personnes.

L'accord négocié par IndustriALL et UNI Global Union dans le cadre d'une solide alliance d'ONG de premier plan, la campagne Clean Clothes et le Consortium des droits des travailleurs, s'applique désormais dans environ 2 000 des 4 000 fabriques et ateliers de la confection au Bangladesh.

Andy York, de N Brown Group, l'une des entreprises déjà signataires de l'Accord, et qui est membre du Secrétariat pour l'application, a parlé aux entreprises danoises pour leur expliquer que le fait de signer l'accord est la chose qu'il convient de faire.

Le Secrétaire général de IndustriALL Global Union, Jyrki Raina, a souhaité la bienvenue en ces termes aux nouveaux signataires : «Les syndicats danois, parmi lesquels 3F qui est affilié à IndustriALL, ont réussi à convaincre les principales firmes sur le marché danois de signer l'Accord. L'Accord gagne du terrain et les marques qui n'ont pas adhéré continuent de s'aliéner encore davantage de sympathies en restant en dehors.»

Le Secrétaire général de UNI Global Union, Philip Jennings, déclare de son côté : «Nous avons eu de bons échanges de vues informels avec les revendeurs présents. Nous avons approuvé la décision de ces six "Grands Danois" de la vente au détail de signer l'accord. C'est un nouveau jour important pour l'Accord qui continue de gagner du terrain. Le secteur de la vente au détail répond à une demande pour une chaîne d'approvisionnement socialement responsable.

Nous savons que des vies en dépendent, et avec la volonté de réussite montrée par les entreprises danoises et plus de 60 autres marques qui ont signé l'Accord, nous atteindrons



l'objectif qui consiste à transformer les ateliers et fabriques de la confection au Bangladesh en lieux de travail plus sûrs. Il faut féliciter la Ministre du Commerce, Pia Olsen Dyhr, et le gouvernement danois pour avoir permis l'adoption de l'Accord au Danemark. Durant les discussions avec la Ministre du Commerce, j'ai été impressionné par sa détermination à obtenir l'engagement de tous les détaillants danois. D'autres gouvernements en Europe devraient suivre cet exemple et soutenir l'Accord, comme du reste les responsables politiques dans d'autres régions, et notamment aux États-Unis.»

Jennings a déclaré que les marques mondiales, les syndicats et les ONG ont rapidement fait des progrès constructifs pour appliquer l'Accord. Il a conclu en ces termes : «Aucune excuse n'est possible, en matière de coût ou de processus, pour refuser de se joindre à l'Accord. Les entreprises danoises ont pris leur temps avant de prendre la bonne décision. La décision de certaines marques américaines, menées par Walmart, pour refuser de signer, n'est rien d'autre qu'une grave erreur de jugement.»

L'Accord contient un programme contraignant de réformes pour les mesures de sécurité qui ont trait aux incendies et aux bâtiments, sur la base d'inspections indépendantes, de comités de santé et de sécurité sous la responsabilité des travailleuses et travailleurs, et la garantie d'un accès des syndicats aux fabriques et ateliers. Les signataires se sont engagés à obtenir des améliorations dans les lieux de travail dangereux et à traiter correctement les problèmes de sécurité contre l'incendie et de structures. L'Accord donne aux travailleuses et travailleurs le droit de refuser un travail dangereux, conformément à la convention 155 de l'OIT.

Source : IndustriALL Global Union



IndustriALL et ISP parviennent à un accord mondial avec Enel

Un nouvel accord-cadre mondial (ACM) a été signé le 14 juin à Rome entre le groupe Enel, entreprise multinationale italienne des marchés énergétiques et gaziers, et IndustriALL Global Union, Public Service International (PSI) et les syndicats italiens.

Le nouvel ACM précise une série de lignes directrices visant à établir le dialogue social au niveau mondial considéré comme une approche très importante pour traiter les questions concernant les intérêts de l'entreprise comme ceux de ses salariés.

Selon le nouvel ACM, le groupe multinational a la responsabilité de respecter une série de principes fondamentaux contenus dans la déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'assemblée générale des Nations Unies, les principes directeurs de l'ONU sur les entreprises et les droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et le Pacte mondial des Nations Unies, ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les parties ont convenu que les principes contenus dans tous les instruments mentionnés ci-dessus sont considérés comme faisant partie de cet accord. Avec l'ACM, «Enel restera neutre (s'abstiendra d'intervenir quelle qu'en soit la raison) et assurera aux syndicats l'accès aux lieux de travail pendant les campagnes de syndicalisation pour leur permettre de communiquer avec les salariés, selon la législation et les systèmes de relations industrielles propres à chaque pays». En reconnaissant l'importance d'un emploi permanent et sûr, Enel adopte et privilégie la définition du «travail décent» de l'OIT.

Parmi d'autres instruments, l'accord prévoit la création d'un comité d'entreprise mondial et de trois comités multilatéraux sur la santé et la sécurité, la formation et l'égalité des chances qui contribueront à l'établissement d'un système approprié de dialogue social représentant tous les pays dans lesquels le groupe mène des activités.

Selon le nouvel ACM, «une politique de relations industrielles basée sur le dialogue social offre un socle robuste permettant de mettre en place et d'appliquer un système qui incorpore les valeurs du groupe multinational et une culture internationale permettant à tous les salariés de se considérer comme étant les citoyens et citoyennes de pays dans lesquels la multinationale mène des activités, d'être ac-



ceptés et intégrés aux communautés locales, tout en ayant le respect total des conditions propres à chaque pays.»

Rosa Pavanelli, Secrétaire générale de l'ISP, a apprécié l'accord à sa juste valeur, tout en soulignant l'importance de ses principes fondateurs et des objectifs du nouveau système participatif. Selon elle, l'application cohérente de ces principes constituera le véritable défi.

Dans un commentaire sur l'accord, le Secrétaire général de IndustriALL Global Union, Jyrki Raina, a déclaré : «IndustriALL se félicite de l'engagement important du groupe Enel pour développer un dialogue au niveau mondial avec les salariés et leurs syndicats, qui porte sur les droits des travailleuses et travailleurs, la santé et la sécurité, la formation et l'égalité».

Le groupe Enel a près de 74.000 salariés dans le monde et même des activités dans les domaines de l'énergie hydroélectrique, thermoélectrique, nucléaire, géothermale, éolienne, solaire, et autres usines d'énergie renouvelable situées principalement en Europe et en Amérique latine. Le groupe détient 92 % du capital du groupe espagnol Endesa avec lequel l'une des organisations fondatrices de IndustriALL, ICEM, avait signé un accord mondial.

Source : IndustriALL Global Union



La santé au travail

Le suivi des expositions professionnelles



35 % des travailleurs âgés de 50 à 59 ans affirment avoir été exposés pendant 15 ans ou plus à un poste pénible.

58 % des ouvriers ont connu au moins une pénibilité physique pendant quinze ans ou plus.

Les personnes qui ont été exposées à des pénibilités physiques sont moins souvent en emploi entre 50 et 59 ans.

8 % des travailleurs exposés à au moins une pénibilité pendant 15 ans sont inactifs avec un problème de santé reconnu (invalidité ou autre).

Qu'est-ce que le suivi des expositions professionnelles ?

Dans toutes les entreprises, quel que soit le nombre de salariés, l'employeur est tenu d'assurer **la traçabilité individuelle des travailleurs exposés à certains facteurs de risques** et de retranscrire celle-ci dans une fiche de prévention des expositions (art. L.4121-3-1 C. trav.). Cette fiche est aussi connue sous le nom de fiche « pénibilité ».

- Le travail de nuit ;
- Le travail en équipes successives alternantes ;
- Le travail répétitif à une cadence contrainte.

Quelles sont les informations transcrites dans la fiche « pénibilité » ?

La fiche de prévention des expositions, rédigée seulement par l'employeur, mentionne les conditions habituelles d'exposition, les événements exceptionnels ayant augmenté l'exposition, la période de l'exposition, et les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période (art. D. 4121-6 C. trav.).

A savoir ! Cette fiche ne concerne que les expositions constatées par l'employeur à compter du 01.02.2012.

Important !

La fiche de prévention des expositions remplace **l'attestation d'exposition aux agents chimiques dangereux**. Toutefois, la réglementation maintient l'obligation de délivrer l'attestation d'exposition pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la fiche de prévention des expositions.

En revanche, il existe toujours une **fiche d'exposition spécifique pour les travailleurs exposés directement à l'amiante** dans leur activité (confinement et retrait de l'amiante, intervention sur des matériaux susceptibles de libérer des fibres d'amiante).

Quels sont les facteurs de risques qui imposent ce suivi des expositions ?

Il s'agit des facteurs de risques professionnels caractérisant la pénibilité. C'est-à-dire, l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé (art. L.4121-3-1 C. trav.).

Ces facteurs de risques professionnels sont (art. D. 4121-5 du C. trav.) :

- Les manutentions manuelles de charges ;
- Les postures pénibles ;
- Les vibrations mécaniques ;
- Les agents chimiques dangereux y compris les poussières et les fumées ;
- Le travail hyperbare ;
- Les températures extrêmes ;
- Le bruit ;



La traçabilité des expositions afin d'améliorer le suivi médical pendant et après l'exposition

Depuis le 01.02.2012, une copie de la fiche de prévention des expositions doit être remise au salarié qui quitte l'entreprise lorsqu'il a été exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels caractérisant la pénibilité physique du

travail (art. L. 4121-3-1 C. trav.). Elle doit également être remise pour tout arrêt maladie d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou pour tout arrêt d'au moins 3 mois dans les autres cas. Cette fiche a été créée dans le but d'assurer la traçabilité de l'exposition et de la prévention de la pénibilité, afin d'améliorer le suivi médical du salarié et, éventuellement, la reconnaissance de l'origine professionnelle de certaines lésions.

Vos droits

Votre employeur est responsable.

Il a l'obligation de :

- Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, d'information et de formation et de moyens adaptés (art. L. 4121-1 C. trav.) ; il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat ;
- Evaluer préalablement et prévenir l'ensemble des risques professionnels (art. L. 4121-2 et L. 4121-3 C. trav.) ; il ne doit pas attendre l'accident du travail ou la déclaration de maladie professionnelle pour agir ; le défaut d'évaluation des risques professionnels, qui entraîne l'absence de prévention, permet de caractériser la faute inexcusable de l'employeur ;
- Mettre en place un plan d'action de prévention des pénibilités dont le contenu est déterminé par la réglementation ; ce plan peut éventuellement être négocié avec les délégués syndicaux pour une durée maximale de 3 années ; à défaut de plan, l'employeur doit acquitter une pénalité financière dont le montant peut aller jusqu'à 1 % de la masse salariale des salariés exposés ; à savoir : l'employeur d'une entreprise de moins de 300 salariés est libéré de cette obligation s'il existe un accord de branche étendu ;
- Retranscrire les résultats de cette évaluation dans un

document unique, qui doit être mis à jour au moins une fois par an, voire plus souvent en cas de modification importante des conditions de travail ou en cas d'information nouvelle concernant l'évaluation d'un risque (art. R. 4121-2 C. trav.) ;

- Mettre à la disposition de chaque travailleur le document unique, et ce depuis 2008 (art. R. 4121-4 C. trav.) ; un avis qui en indique les modalités d'accès doit être affiché à proximité du règlement intérieur de l'entreprise ;
- Remettre au salarié la fiche de prévention des expositions.

Des moyens d'action pour le travailleur :

- Engager une procédure devant le tribunal de police, l'absence de fiche de prévention des expositions ou son défaut de mise à jour étant sanctionné par une contravention (art. R. 4741-1-1 C. trav.) ;
- Engager une action devant le conseil des prud'hommes, le défaut de remise de la fiche de prévention pouvant entraîner un préjudice, d'autant plus qu'il peut faire obstacle au bénéfice d'un suivi médical approprié après l'exposition aux risques professionnels ;
- Demander à consulter la fiche de prévention des expositions qui le concerne et, le cas échéant, exiger la rectification des mentions erronées ou l'ajout des informations non retranscrites ;
- Demander, dans certains cas, à bénéficier d'un suivi médical post-professionnel.

La CFTC milite et agit

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

Pour la promotion de mesures de prévention des pénibilités au sein de l'entreprise.

Pour la mise en place d'une traçabilité pérenne des expositions aux facteurs de risques professionnels.

Pour en savoir plus

Internet

- Site de la CFTC : www.cftc.fr
- Portail du service public, fiches d'informations : www.service-public.fr
- Site de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), dossier « Harcèlement et violences au travail » : www.inrs.fr
- Site du ministère du travail : www.travailler-mieux.gouv.fr



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

SANTÉ DES ENTREPRISES OU SANTÉ DES SALARIÉS,

ET POURQUOI PAS LES DEUX ?

L'accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés du secteur privé. Pour les branches professionnelles, qui doivent négocier au plus vite un régime frais de santé qui concilie bien-être des salariés, enjeux économiques de la protection sociale et performance des entreprises, cet accord représente un véritable défi, que Malakoff Médéric est prêt à relever avec elles.

UNE STRATÉGIE INNOVANTE EN SANTÉ COLLECTIVE

Partenaire des entreprises et des branches professionnelles, Malakoff Médéric les aide à devenir « des territoires de santé » à travers une démarche de gestion du risque, reposant sur quatre piliers :

- prévention et dépistage en accompagnant ;
- orientation vers les professionnels de santé partenaires (réseaux Kalivia) pour garantir la qualité des prestations et limiter le reste à charge des assurés ;
- ajustement au plus près des garanties santé ;
- information et contrôle pour une meilleure protection.

Le Groupe développe ainsi des programmes innovants au bénéfice partagé des entreprises et de leurs salariés : maîtrise des cotisations et performance pour les entreprises, santé et bien-être au travail pour les salariés.

MALAKOFF MÉDÉRIC exerce deux métiers différents mais complémentaires :

- gestionnaire de la retraite complémentaire par répartition pour les comptes des fédérations Agirc-Arrco,
- assureur de personnes en santé et prévoyance depuis plus d'un siècle et en épargne retraite et salariale depuis 40 ans.

Fort de ses deux métiers, le Groupe s'est donné pour mission de prendre soin de la santé, du bien-être et du bien vieillir de chacun à toutes les étapes de la vie.

Malakoff Médéric s'adresse aux entreprises et aux branches professionnelles, comme aux particuliers.

Il accompagne d'ores et déjà 24 branches professionnelles auprès desquelles il déploie le concept de « territoire de santé ».



MALAKOFF MÉDÉRIC ÉTEND AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES LE CONCEPT DE « TERRITOIRE DE SANTÉ »

À la suite de l'article 1 de l'ANI invitant les branches professionnelles à ouvrir des négociations, Malakoff Médéric renforce son soutien à l'ensemble des branches professionnelles et leur propose :

- des garanties sur mesure ;
- une action sociale dédiée, des programmes de prévention et de dépistage et autres services intégrant l'identité professionnelle des branches et les problématiques du secteur ;
- des outils stratégiques de reporting ;
- un observatoire des métiers et des spécificités de la branche ;
- une force commerciale dédiée et des interlocuteurs expérimentés.

De quoi apporter des réponses innovantes aux nouveaux enjeux de la protection sociale.

Contact : contact-branches@malakoffmederic.com

AJMD13067270

La vie du mouvement

Journée d'information et de rencontre

Le Syndicat des Mineurs de Lorraine a organisé, le 10 juin 2013, à Forbach au Creutzberg, une journée d'information et de rencontre.

Le lieu bucolique choisi, l'a été pour sortir du cadre formel et donner un peu plus de convivialité à cette rencontre de militants et adhérents, des plus anciens au plus jeunes.



Un grand **MERCI** à Robert MOURER et son épouse Marthe pour leur présence. Nous leur rendons hommage pour leur longévité au sein de la CFTC, et plus particulièrement à Robert qui en est la mémoire vive et intarissable.

Les adhérents venus avec leurs questions et interrogations ont pu trouver des réponses et explications auprès des responsables et militants du Syndicat des Mineurs, qui assurent des permanences quotidiennes. Tous les sujets ont été abordés : le régime minier, les retraites, l'ANGDM, les AT/MP, les logements.

Les mineurs sont d'autant plus préoccupés dans le contexte actuel de réformes en cascade. La CFTC Mineurs est force de proposition dans toutes les négociations pour la défense des acquis de la profession.

C'est autour d'un barbecue que tout le monde a pu se restaurer à volonté. Merci à Eugène et toute l'équipe qui l'ont magistralement organisé.

Il faut préserver le lien entre le syndicat et ses adhérents, mais également entre les générations. Une journée comme celle-ci en est l'occasion rêvée.

A renouveler sans aucun doute !

Martine ULTSCH



AG des retraités CFTC des Cévennes

L'Association des Retraités Mineurs CFTC des Cévennes a tenu son Assemblée générale, le 10 avril dernier, dans ses locaux, à la Bourse du Travail d'Alès.

Le Président, Maurice METRALS, dans son discours d'ouverture, a fait observer une minute de silence en l'honneur des adhérents, militants et anciens responsables de la CFTC qui nous ont quittés durant cette année.

André BARTOLETTI et Jean BRUNEL ont présenté la situation des finances locales. On ne peut que les remercier pour le travail effectué avec sérieux et compétence tout au long de l'année.

Le Président regrette un manque de communication entre le nouvel administrateur CFTC de la CARMI et les Mineurs. En effet, il serait bon qu'il soit un peu plus présent dans les permanences tenues par la CFTC, d'autant plus que René MALLIEUX, son suppléant et Secrétaire général de l'association, a de plus en plus de difficultés à participer aux réunions et permanences, pour raisons de santé.

Par contre, il faut noter la satisfaction unanime concernant la presse syndicale CFTC, notamment « La Vie à Défendre » et « La comète ».

La CFTC peut se féliciter d'avoir conservé sa représentativité pour les quatre ans à venir.

Le Bureau est réélu à l'unanimité des présents, mais la question de la relève se pose ; à voir avec le Syndicat du Centre-Midi.

Cette AG se termine avec une collation, dans une ambiance sereine et des souvenirs évoqués avec nostalgie.

Maurice METRALS

C'est avec tristesse que nous vous informons du décès de Mr Pascal PACAUD, survenu à l'âge de 53 ans lors d'une manifestation sportive.



Pascal était délégué syndical CFTC aux Cristalleries de ST-LOUIS pendant de nombreuses années, avant de s'investir dans la sécurité et l'environnement dans notre société.

Adhérent depuis les années 70, il a consacré 30 ans de sa vie à la défense de ses collègues de travail.

Nous renouvelons, par l'intermédiaire de cet article, nos plus sincères condoléances à Martine sa femme et à Yannick et Sébastien ses enfants.

Jean-Claude NEU
Animateur de la branche
du verre à la main



AG du Syndicat des Mineurs CFTC du Nord/Pas-de-Calais

Le Syndicat Libre des Mineurs CFTC du Nord/Pas-de-Calais a tenu son Assemblée générale statutaire, le lundi 17 juin 2013 à Lens.

Militants, responsables des secteurs géographiques et adhérents sont venus en nombre. Ont également honoré cette AG de leur présence, le Président de la Fédération CMTE, Francis OROSCO, son Secrétaire général, Olivier PAULET, Eric GROH, Chef de file du Régime minier et Trésorier fédéral, Martine ULTSCH pour La Comète, ainsi que les responsables des structures CFTC départementales, UD et UDIR.

C'est Le Président du Syndicat, Gilbert LECHARDEUR, qui a donné le « top départ » de cette matinée marathon à l'ordre du jour bien chargé. Comme dans chaque discours d'ouverture, un hommage a été rendu à tous ceux qui nous ont quittés depuis un an.



Le premier point à l'ordre du jour, en Assemblée générale extraordinaire, est présenté par le Secrétaire général du Syndicat, Patrick PREAUX. Il s'agit en l'occurrence des nouveaux statuts, dont il fait lecture ; c'est Danielle MAZUREK, Trésorière adjointe du Syndicat, qui se charge de lire le règlement intérieur. Les statuts sont soumis au vote de l'assemblée et adoptés à l'unanimité moins une abstention.

L'Assemblée générale ordinaire peut se poursuivre par la présentation du Rapport d'Activités du Secrétaire général.

Patrick fait un tour d'horizon de la situation de la région Nord/Pas-de-Calais par rapport au reste de la France :

- taux de chômage important, supérieur à la moyenne nationale, qui touche tous les âges.
- les inégalités sociales et leur impact énorme sur la santé font de la région celle où l'on meurt le plus jeune.
- Les Retraités sont fortement impactés par la crise et les décisions gouvernementales, qui diminuent considérablement le niveau de leurs retraites ainsi que leur pouvoir d'achat.

La bonne nouvelle !

Une représentativité acquise pour 4 ans. On peut s'en féliciter grâce au travail de terrain des militants de la CFTC. Mais il ne faut pas baisser la garde, le combat continue pour la mandature 2017-2021 ; il faudra marquer l'essai.

L'activité de la CFTC Mineurs du Nord/Pas-de-Calais est riche. Le Syndicat peut se féliciter d'un rajeunissement avec les adhérents de la CARMi, de la SOGINORPA, de l'ANGDM, qui compensent en partie les pertes causées par la disparition progressive des retraités. La relève est assurée ! Ensemble, les objectifs seront atteints, pour une CFTC unie, forte et efficace avec actifs et retraités.



C'est Hervé FLUET, Trésorier du Syndicat, qui présente le rapport financier de façon précise et exhaustive. Pour une transparence complète, tous les chiffres sont énoncés. Le temps est à l'économie plus que jamais, la pérennité du syndicat en dépend.

Gilbert tire un grand coup de chapeau à Hervé pour la rigueur et le sérieux avec lesquels il a tenu les comptes. Le quitus lui est accordé à l'unanimité.

Pour la partie Régime minier, c'est Eric GROH qui fait un historique de la réforme du régime, toujours en cours, et le combat acharné des syndicats, dont la CFTC, pour le maintien des acquis et contre son démantèlement programmé.



Le Régime minier ne mourra pas le 31 décembre 2013. Pour la CFTC, l'offre de soins, qui fait sa particularité, doit être maintenue dans sa globalité, le régime ne doit pas être fractionné et dispersé.

L'avis de la Ministre Marisol TOURAINE est de garantir aux affiliés la gratuité des soins et les prestations jusqu'au dernier ayant droit.

L'assurantiel

L'offre de soins

L'avenir des établissements

En ce qui concerne l'avenir des personnels, indissociables du bon fonctionnement de l'ensemble du régime, personne ne doit rester sur le carreau et la CFTC se fait un point d'honneur à défendre leurs intérêts.

La politique vacances du Régime minier et ses deux centres qui sont St-Gyldas et Menton, dont le transfert doit être effectué à l'ANGDM au 1^{er} janvier 2014, doivent être maintenus pour les affiliés.

Les pistes et les orientations ne sont pas encore définies avec précision à ce jour. Des réflexions sont menées, des réunions ont lieu au Ministère.

La médecine minière est une nécessité dans les régions où elle est implantée, il faut la pérenniser de quelque manière que ce soit, pour les affiliés et tous ceux, non miniers, qui souhaitent s'y faire soigner.

L'Assemblée générale est l'occasion pour les sections d'entreprises et les responsables des secteurs géographiques CFTC de s'exprimer librement sur leur activité, leur fonctionnement et leurs revendications, voire leur mécontentement.

Frédéric HERMEZ pour la SOGINORPA



Fabienne BEN MOHAMED pour l'ANGDM

Jean-Marie BERNARD pour le Secteur Centre



Jean-Marie HANOT pour le Secteur de Bruay

Michel NEVEJANS pour le Secteur de Lens



Serge BOULINGUEZ pour le Secteur de Douai

Pour les instances CFTC départementales :



Michel FEART Président de l'UD 62

Gérard FRANÇOIS Président de l'UDIR 62



Après la présentation du nouveau conseil par Hervé FLUET, l'ensemble des conseillers s'isole pour élire le bureau.

Composition du Bureau



Président : Gilbert LECHARDEUR

Vice Présidents :

Abdelkader ZEGGAI
Patrick PREAUX
Serge BOULINGUEZ

Secrétaire général : Hervé FLUET

Secrétaires généraux adjoints :

Joane CANIVET
Michel LEMAIRE

Trésorière : Danielle MAZUREK
Trésorière adjointe : Fabienne BEN MOHAMED
Membres :
Jean-Marie BERNARD
Jean-Marie HANOT
Alain FRANÇOIS
Bernard NONCLERCQ
Président d'Honneur : Alfred SOLESMES

L'AG touche à sa fin et le moment des discours de clôture est venu.



C'est Olivier PAULET, Secrétaire général de la Fédération CFTC-CMTE, qui, le premier, nous dit son émotion d'être présent à cette AG dans le Nord.

Le mot qui lui vient à l'esprit, quant aux problèmes de la région évoqués dans la matinée, est la « précarité », dans la santé, le logement, l'énergie, les retraites, etc. Le combat de la CFTC est aussi auprès des gens précaires de plus en plus nombreux. Il faut avant tout trouver des solutions pour faire diminuer les factures énergétiques. La CFTC, de par sa force de proposition, participera à faire avancer les choses dans ce domaine. Des énergies dorment sous nos pieds, ne serait-ce que le gaz de houille dans les régions minières, son exploitation ne comporte pas de gros risques écologiques. Des choix sont à faire et il faut les faire maintenant.



Francis OROSCO, Président de la Fédération CFTC-CMTE, nous dit sa joie et sa fierté d'être là et d'avoir trouvé dans les cœurs et sur les visages le soleil qui manque parfois dans le ciel du Nord.

Il met l'accent sur la mémoire des anciens et la place que tiennent les mineurs au sein de la Fédération, dont ils sont un maillon essentiel. La Fédération est préoccupée par tous ses syndicats et les problèmes inhérents à leurs champs professionnels.

Il rappelle, les moyens de communication de la Fédération, qui sont La Comète et la Newsletter mensuelle. Il faut que chacun ait le réflexe de faire remonter des informations à la rédaction, dont les coordonnées figurent dans le journal, et communique son adresse Email afin de recevoir la Newsletter. Le site internet fédéral va enfin revoir le jour prochainement.

La Fédération est un partenaire pour tous ses syndicats, accessible et solidaire, pour le développement de la CFTC dans tous les secteurs et branches, pour une représentativité forte.

C'est une Assemblée générale aux thèmes et débats riches, qui se termine par un pot de l'amitié et un repas bien mérité. C'est toujours avec une grande joie que l'on vient dans ce Nord en apparence rude, mais fraternel dans les cœurs. La ferveur y est toujours présente et l'accueil Ô combien chaleureux.

Martine ULTSCH

Élections professionnelles aux IEG La dernière ligne droite

Une cinquantaine de militantes et militants de la branche IEG se sont réunis au HAVRE, du 21 au 23 mai 2013, pour un état des lieux et une dernière mise au point préliminaire aux élections professionnelles prévues le 21 novembre prochain.

La mise en place d'une stratégie de communication coordonnée et cohérente est essentielle pour la réussite électorale.

La représentativité nationale gagnée place toujours la CFTC autour de la table des négociations et en fait un partenaire incontournable.

Consciente des enjeux de ces élections, la CFTC IEG mettra tous les atouts de son côté, afin de poursuivre dans cet élan positif et conforter la CFTC à la place qui lui revient.



Après son discours de bienvenue, Pierre CARRIE, Président des IEG, passe la main à Pascal PROUFF, Secrétaire national de la Branche IEG. L'après-midi du 21 est consacrée, dans un premier temps, à la présentation du tableau de synthèse des listes par entreprise, ce qui met en évidence la difficulté de constituer ces listes et lance le débat.

Rassembler les troupes... aucune voix ne doit manquer !

La journée du 22 mai débute par un débat sur les moyens mis à disposition par l'entreprise pour l'organisation des élections et la campagne électorale.

La Fédération reste à disposition de ses militants pour toute aide logistique et juridique dans ce cadre. Chacun doit pouvoir trouver le soutien nécessaire et les réponses à toutes les questions. Il est important que la CFTC obtienne les mêmes moyens de la part de l'entreprise que les autres syndicats pour mener à bien ces élections.

La profession de foi

Objectif représentativité dans la continuité du 29 mars 2013 !

La profession de foi aura une face branche et une face entreprise qui sera personnalisée. Il faut constituer des listes partout, parler aux agents et montrer que la CFTC est présente sur tout le territoire national.

Il faut mettre en avant les accords signés ces trois dernières années par la CFTC, ses revendications, afin de la faire connaître là où elle n'est pas encore ou plus représentée ; démontrer que lorsque la CFTC était présente dans les négociations, elle apportait un plus.

Dans les branches où il subsiste une importante présence militante sur le terrain, la profession de foi doit faire apparaître une force de proposition.

La CFTC, une organisation de proposition et de réforme

L'opposition systématique qui caractérise certaines centrales syndicales, ne porte plus ses fruits dans le contexte de crise actuel.

Il faut que la CFTC adapte son discours à un électorat beaucoup plus individualiste.

Elle doit avoir une ligne de conduite ferme et un discours de vérité basés sur des valeurs.

Nos partenaires se présentent

Trois des partenaires de la Fédération CFTC-CMTE se sont déplacés au Havre.



MALAKOFF MEDERIC – Institution de retraite et de prévoyance

HARMONIE MUTUELLE – Santé, prévoyance et épargne retraite

SMI – Mutuelle interprofessionnelle spécialisée dans les contrats collectifs d'entreprise

Ils ont exposé leur action en partenariat avec la CFTC, et particulièrement en ce qui concerne la couverture maladie



complémentaire des agents des IEG. Ils ont pu expliquer et apporter des réponses concernant leur rôle de Mutuelle.

Il a également été débattu de l'Accord ANI (Accord national interprofessionnel), signé par la CFTC, et de l'obligation des entreprises, qui ne l'ont pas déjà fait, de souscrire une complémentaire santé pour leurs salariés.

La Branche IEG ainsi que la Fédération remercient les représentants de ces trois mutuelles pour leur expertise et leur présence.

Une Fédération à l'écoute !

Le Président fédéral Francis OROSCO, le Secrétaire général Olivier PAULET, le Trésorier fédéral Eric GROH, ainsi que les Vice-Présidents fédéraux, Gilbert LECHARDEUR, Pierre RUBECK, Paul FIASCHI étant excusé, et Dominique VILLERS ont répondu présent à l'invitation de la Branche IEG et participé aux débats.



Francis OROSCO a rappelé le travail effectué dans le cadre de la représentativité, en mettant l'accent sur ce qui reste encore à faire au quotidien pour pérenniser et faire évoluer les résultats déjà existants. Il rappelle aussi le soutien et l'aide de la Fédération pour atteindre ce but.

Elle a des moyens de communication qui sont, la Comète, la Newsletter ainsi que le nouveau site internet qui sera mis en ligne prochainement. Il est de la responsabilité de chacun d'apporter les informations des secteurs et branches.

«Ne nous endormons pas sur nos lauriers», nous ne devons pas passer à côté de l'objectif 2017, la CFTC doit marquer l'essai, il en va de sa présence dans le paysage syndical, autour des tables de négociations.

Olivier PAULET, dans son intervention, met



l'accent sur la présence de la CFTC sur tout le territoire français, tout comme son passé historique et l'empreinte qu'elle laisse de par son action. C'est un atout majeur pour la réalisation des objectifs de représentativité à venir.

Un débat est engagé sur la transition énergétique et la réindustrialisation, qui concernent directement la CMTE dans l'activité de ses secteurs et qui sont le cheval de bataille de la Fédération.

La matinée du 23 a été consacrée, pour sa première partie, aux questions, notamment dans le cadre des élections et en particulier des désignations, des droits et prérogatives des DS et des RSS. Francis OROSCO et Pierre RUBECK ont su y apporter des réponses claires en insistant sur le soutien de la Fédération.



Pour conclure ces trois journées de travail, Pierre CARRIE et Pascal PROUFF remercient toutes les militantes et tous les militants présents pour leur participation et la conviction avec laquelle ils s'investissent dans la préparation des élections du 21 novembre prochain.

Ils savent qu'ils peuvent compter sur l'aide de la Fédération, la présence de l'exécutif en est la preuve.

Les Industries Electriques et Gazières et leurs salariés ont besoin d'une CFTC forte pour le maintien du dialogue social et nous en sommes tous les acteurs.

Martine ULTSCH



Formations Région Normandie

Formation fédérale sur la GPEC

La CFTC-CMTE a organisé en mai dernier une formation fédérale au Havre.

Cette formation avait pour thème **la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences dans l'entreprise (GPEC)**.



C'est Gilbert CAM-PAGNA (à droite sur la photo) avec l'appui de Joël BARRAS (à gauche), tous deux militants des IEG, qui en assurèrent l'animation. On notera également l'intervention de Noël YVON (CFTC Gaz de France).

Une quinzaine de militants et adhérents ont choisi d'assister à cette session.

La Loi de cohésion sociale du 18.01.2005 oblige d'ouvrir tous les 3 ans des négociations sur la GPEC dans les entreprises de plus de 300 salariés. Dans les entreprises de moins de 300, c'est la branche qui impulse la GPEC.

La CFTC est pour une GPEC généralisée et anticipée. En effet, il vaut mieux anticiper les changements que de les subir.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une méthode conçue pour anticiper les besoins en ressources humaines à court et moyen termes.

Formation spécifique «DEFI FORMATION» EDF

Philippe KOENIG a fait un exposé complet sur l'accord «DEFI FORMATION» à EDF.

Sa présentation claire des enjeux de «DEFI FORMATION» portait notamment sur les 5 domaines majeurs, qui sont :

1. Développement des formations initiales par l'alternance,
2. Promotion sociale par la formation,
3. Académies des métiers,
4. Information des salariés et professionnalisation des acteurs (Managers, RH, formateurs, représentants du personnel),
5. Renforcement du dialogue social



Elle vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, social, juridique. La GPEC est un outil de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement, notamment en prévision d'un plan social.

Pour la CFTC, la GPEC est un moyen pour garantir l'emploi des salariés en leur permettant de construire un projet professionnel individualisé (évolution de carrière interne ou externe).

Gilbert et Joël ont détaillé toutes les étapes de la GPEC ainsi que la formation professionnelle continue.

Nous pouvons les remercier pour leur présentation pointue et détaillée très appréciée par tous les sessionnaires.

Il est évident que ce sujet fera l'objet d'autres formations fédérales, car la conjoncture économique et sociale actuelle place la GPEC au centre d'une gestion responsable des ressources humaines dans les entreprises.



La promotion passe aussi par la mobilité.

Les salariés sont avant tout acteurs de leur développement professionnel. Ils doivent l'être davantage, avec l'appui du management et des professionnels RH.

Martine ULTSCH



UNE FORCE DÉDIÉE AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES ET AUX GRANDES ENTREPRISES

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

• 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



ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs.

Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE