



Socialement responsable

La comète

Fédération CFTC - Chimie - Mines - Textile - Énergie

Bimestriel

n°64 Juillet-Août 2013 - Prix 1€





Partenaires sociaux

PARCE QUE LE DIALOGUE SOCIAL EST PRIMORDIAL, NOUS NOUS ENGAGEONS À VOS CÔTÉS.

Notre ambition : accompagner les partenaires sociaux dans la négociation, la mise en place et le suivi des accords collectifs prévoyance, santé et épargne.

Notre différence : à travers notre nom, nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie comme de nos actions. Nous entendons mener nos activités et accompagner nos clients en apportant notre regard différent d'acteur paritaire et mutualiste. C'est pour cette raison que notre modèle de développement conjugue l'efficacité économique et l'utilité sociale.

► **Contactez-nous :** os-contact@humanis.com

RETRAITE | PRÉVOYANCE | SANTÉ | ÉPARGNE

 **Humanis**
Protéger c'est s'engager



édito

Malgré la période estivale où chacun de nous a pu recharger ses batteries en famille, l'actualité sociale ne s'est malheureusement pas arrêtée, avec l'annonce de l'arrêt du vapocraqueur de TPF Carling et ses 210 suppressions d'emplois, le dépôt de bilan de KEM ONE avec 1780 salariés qui attendent un repreneur, l'annonce de la fermeture du site Arkema de Chauny avec 71 suppressions d'emplois, l'annonce du PSE chez Air Liquide France Industrie avec 268 suppressions ou modifications de postes, la fermeture du site de Goodyear Dunlop Amiens et j'en passe, tout cela est très préoccupant. Encore une fois les industries de la chimie sont sur la sellette.

UNE RENTRÉE CHARGÉE !

Nous n'oublions pas non plus le combat d'Antonio et de ses collègues de Continental Clairioix qui, après avoir subi la fermeture de leur site, ont décidé de se battre en justice contre leur employeur. Le jugement des prud'hommes du 29 août est une première, mais je ne vous en dirai pas plus, vous aurez le loisir de lire l'article plus loin.

Les discussions sur le régime Minier continuent, nos représentants sont sur tous les fronts. Nous attendons avec impatience la synthèse des travaux de la commission RITTER sur l'avenir du régime minier.

Malheureusement, l'automne arrivant, nous allons devoir nous vêtir plus chaudement et nous profiterons tous des produits mis à disposition par les entreprises du textile. Depuis la catastrophe du Bangladesh, une réflexion mondiale s'est ouverte sur la sous-traitance dans le textile en collaboration avec Industriall Global Union, notre fédération CMTE a été sollicitée afin de participer à un groupe de travail en collaboration avec le ministère sur ces problématiques.

Bientôt avec le changement d'heure, nous aurons besoin de plus d'énergie. Les élections dans la branche des Industries Electriques et Gazières (IEG) s'organisent, les protocoles sont en négociation et la campagne est en marche pour un scrutin le 21 novembre.

Suite à la conférence sociale, six thèmes de travail seront abordés avec les partenaires sociaux d'ici la fin 2013, l'emploi et la formation professionnelle, les conditions de travail et la santé des salariés, l'avenir des retraites et la protection sociale, les filières d'emplois de demain, donner un nouveau souffle à l'Europe sociale et moderniser l'action publique.

Un chantier supplémentaire s'ouvrira sur le renforcement de la démocratie sociale par l'examen de la représentativité patronale ou la Direction Générale du Travail (DGT) qui devra remettre ses propositions en octobre 2013 ; de la consolidation et la clarification des moyens humains, financiers et matériels des organisations syndicales et professionnelles avec propositions au premier semestre 2014, en passant par la structuration des branches professionnelles avec un regroupement envisagé parmi les quelques 680 conventions collectives à partir d'un bilan qui sera fait en fin d'année 2013.

Je ne vous cache pas que je suis très curieux de connaître la proposition de la DGT sur la représentativité patronale. Ressemblera-t-elle à celle qu'ils ont imposée aux organisations syndicales de salariés en 2008, en fixant la barre de 10% de représentativité dans les entreprises et 8 % dans les branches professionnelles ?

La réforme des retraites est maintenant dans sa phase de finalisation afin d'être adoptée avant la fin de l'année. Vous trouverez dans cette revue un rappel détaillé de la proposition du gouvernement.

La Fédération CMTE est impliquée dans l'ensemble des sujets, mais rien ne se fera sans vous, adhérents, militants, syndicats. Continuons à travailler tous ensemble afin de valoriser la crédibilité et le développement de la CFTC.

J'aurai la joie de retrouver certains d'entre vous lors de notre Forum fédéral des 18 et 19 novembre qui aura une particularité cette année. Vous pourrez le lire plus loin.

Je vous souhaite une bonne reprise et bon courage.

Francis OROSCO
Président fédéral

sommaire



- ➔ **ÉDITO** - p. 3
- ➔ **Le dossier du mois** - p. 4 à 7
 - Le Comité d'Entreprise
- ➔ **Actualités sociales** - p. 8 à 13
 - La réforme du Régime minier
 - Signature du Contrat de Filière
 - Continental
 - Chimie Carling
 - Industrie de la chaussure
 - Réforme des retraites, les hausses
- ➔ **Nos partenaires s'expriment** - p. 14
- ➔ **Le Billet d'humeur** - p.15
- ➔ **Des chiffres et des Dettes** - p.16
- ➔ **L'avis des nôtres** - p.17
 - Le POUR ou CONTRE
- ➔ **L'avis des autres** - p.18
- ➔ **Europe internationale** - p.19
- ➔ **Les Infos Utiles** - p. 21 à 24
 - Le maintien dans l'emploi
 - Formation professionnelle
- ➔ **La vie du mouvement** - p. 25-26
 - CFTC Arc International
 - AG du CM5702
 - Hommage à Bernard BRISSE et Pierre GUILLO



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

laometecmte@laposte.net
www.cftc-cmte.fr

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

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

Dépôt légal :
3^{ème} trimestre 2013

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



Le Comité d'Entreprise

Synthèse

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur est tenu d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales. Ce comité assume d'une part, des attributions économiques et d'autre part, sociales et culturelles et dispose pour ce faire, des moyens matériels et financiers nécessaires. L'employeur (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE.

1 - Dans quelles conditions a lieu la mise en place du comité d'entreprise ?

Le comité d'entreprise (CE) est mis en place par voie d'élection organisée dans les entreprises employant au moins 50 salariés, seuil qui doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes et qui peut être abaissé par voie de convention ou d'accord collectif. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

Le comité est ensuite renouvelé tous les quatre ans (voir précisions ci-dessous), à l'issue de nouvelles élections. Toutefois, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections partielles si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

Par dérogation aux dispositions fixant à 4 ans la durée du mandat des représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise et comités de groupe, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, selon le cas, peut fixer une durée du mandat de ces mêmes représentants comprise entre 2 et 4 ans.

Dès lors qu'une entreprise franchit le seuil de 50 salariés, et doit organiser la mise en place d'un comité d'entreprise, elle disposera d'un délai d'un an pour mettre en œuvre ses obligations légales récurrentes d'information et de consultation de cette instance, selon des modalités déterminées par décret (à paraître). Cette disposition est issue de la loi du 14 juin 2013 citée en référence. Le délai d'un an ainsi laissé à l'employeur pour satisfaire à ses obligations récurrentes d'information et de consultation du CE ne prive le comité et ses membres représentant le personnel d'aucune de leurs autres prérogatives (notamment les consultations sur des sujets ponctuels tels que, par exemple, un projet de licenciement) ou moyens (réunions avec l'employeur, crédits d'heures, mise à disposition de locaux, etc.).

Sommaire

1. Les conditions de mise en place du comité d'entreprise
2. A quel niveau a lieu la mise en place du CE ?
3. Les moyens de fonctionnement
4. La protection des membres du CE en cas de licenciement
5. Fonctionnement et attributions
6. Les moyens du CE pour remplir ses attributions économiques

Le comité d'entreprise comprend :

- une délégation de salariés élus (titulaires et suppléants) pour 4 ans (voir précisions ci-dessus) dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise (voir ci-dessous) (l'effectif est calculé conformément aux dispositions prévues par le Code du travail) ;
- l'employeur (ou son représentant), qui assure les fonctions de président. Il peut se faire assister par deux collaborateurs au plus. Ces collaborateurs ont voix consultative : ils sont donc autorisés à participer aux débats, mais ne peuvent pas prendre part aux votes ;
- éventuellement, un ou plusieurs représentants syndicaux ; chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise pouvant y nommer un représentant.

Le comité d'entreprise désigne son secrétaire parmi les représentants élus du personnel, et adopte un règlement intérieur qui définit ses règles de fonctionnement.

À partir d'un certain effectif, des commissions spécialisées, obligatoires ou facultatives, peuvent l'aider dans sa tâche.

C'est le cas notamment de la commission formation et de la commission de l'égalité professionnelle, obligatoires dans les entreprises employant au moins 200 salariés ou encore de la commission d'information et d'aide au logement lorsque l'entreprise compte au moins 300 salariés.

Dans les autres cas, la création de commissions demeure facultative.

Cas particulier : la délégation unique

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, que les délégués du personnel (DP) constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Il ne s'agit pas de supprimer une institution - le comité d'entreprise demeure - mais de faire exercer les missions des DP d'une part et du CE d'autre part, par les mêmes élus. Les attributions et les moyens propres aux deux institutions subsistent.



Toutefois, le crédit de 20 heures sert à l'exercice de la double fonction.

2 - A quel niveau a lieu la mise en place du CE ?

L'établissement distinct

Lorsqu'une entreprise employant au moins 50 salariés dispose d'établissements distincts (quel que soit leur effectif), il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Le comité d'établissement a des compétences et des moyens identiques à ceux d'un comité d'entreprise, dans les limites des pouvoirs du chef d'établissement.

L'unité économique et sociale (UES)

L'UES regroupe, par convention ou décision de justice, des entreprises juridiquement distinctes considérées, pour la mise en place du CE, comme un tout du fait de :

- l'existence d'une unité de direction ;
- la complémentarité de leurs activités ;
- l'identité de statut social des salariés et leur permutabilité entre les sociétés concernées.

L'existence d'une UES est reconnue par voie d'accord ou par le juge compétent en matière d'élections professionnelles : le juge d'instance. Lorsque tel est le cas, un CE commun à l'ensemble des entreprises constitutives de l'UES doit être mis en place.

Le groupe

Un comité spécifique est mis en place lorsqu'un ensemble de sociétés forme un groupe composé d'une société dominante et de ses filiales. La délégation du personnel est nécessairement constituée d'élus des comités d'entreprise ou d'établissements. Ce comité de groupe est destinataire des informations économiques et financières concernant le groupe. Son existence n'exonère pas les entreprises de leur obligation d'organiser l'élection d'un CE.

Un comité d'entreprise européen (ou une procédure spécifique d'information et de consultation des travailleurs) est mis en place dans l'entreprise ou l'organisme qui emploie au moins mille salariés dans les États membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen (EEE) et qui comporte au moins un établissement employant au moins 150 salariés. L'objectif est ainsi de garantir le droit des salariés à l'information et à la consultation à l'échelon européen. Ce comité fonctionne selon des règles qui lui sont propres, figurant aux articles L. 2341-1 et suivants du Code du travail.

3 - Quels sont les moyens de fonctionnement du CE ?

Deux budgets attribués par l'entreprise

Le CE dispose de deux subventions distinctes :

- la subvention de fonctionnement, versée tous les ans et égale à 0,2 % de la masse salariale brute ;

- la contribution aux activités sociales et culturelles. Aucun taux n'est imposé par le Code du travail.

Toutefois, les sommes attribuées au CE ne peuvent pas être inférieures au montant le plus élevé des dépenses sociales réalisées par l'entreprise au cours des 3 années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise. Une fois fixé, le budget ne peut plus être révisé à la baisse par l'employeur.

Un crédit d'heures et la liberté de déplacement

Les membres élus titulaires disposent d'un crédit d'heures d'une durée de 20 heures par mois, considérées comme temps de travail. Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Les représentants syndicaux dans les entreprises d'au moins 501 salariés disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Les membres du CE peuvent utiliser leur crédit d'heures pour se déplacer hors de l'entreprise, dans l'intérêt de leur mandat, organiser des réunions avec les salariés ou encore prendre contact avec ceux-ci sur leur lieu de travail.

Un local aménagé

L'employeur met à la disposition du CE un local aménagé et le matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie...) comprenant au moins une armoire fermant à clé.

4 - Quelle est la protection des membres du comité d'entreprise en cas de licenciement ?

Les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette procédure s'applique également pendant 6 mois aux anciens élus des dernières élections et aux anciens représentants syndicaux s'ils ont exercé leur mandat pendant au moins 2 ans, pendant 6 mois aux candidats non élus (titulaires ou suppléants) aux dernières élections au premier salarié qui a demandé l'organisation des élections ou qui a accepté de les organiser si son initiative est confirmée par une organisation syndicale. La protection, d'une durée de 6 mois, s'applique à compter de cette confirmation.

5 - Comment le CE fonctionne-t-il, quelles sont ses attributions ?

Présentation générale

La consultation est l'une des attributions essentielles du comité d'entreprise : il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle des salariés. Il est également informé et consulté avant toute déclaration de cessation des paiements et lorsque l'entreprise fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de



redressement ou de liquidation judiciaire, avant toute décision relative à la poursuite de l'activité ainsi que lors de l'élaboration du projet de plan de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation de l'entreprise.

- Le Code du travail prévoit des consultations annuelles (aménagement du temps de travail, bilan social, congés payés, égalité professionnelle, évolution des emplois et des qualifications, formation professionnelle, recherche) ainsi que des consultations ponctuelles et spécifiques (règlement intérieur, introduction de nouvelles technologies, organisation de l'entreprise, projets de licenciements économiques et mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi...).

Consultations nouvelles prévues par la loi du 14 juin 2013

La loi du 14 juin 2013 citée en référence complète la liste des thèmes sur lesquelles le CE doit obligatoirement être consulté en y ajoutant les orientations stratégiques de l'entreprise et l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

- **Consultation sur les orientations stratégiques.** Chaque année, le CE est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité émet un avis sur ces orientations et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données mentionnée à l'article L. 2323-7-2 du code du travail est le support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette base de données est mise en place dans un délai d'un an à compter du 14 juin 2013 (date de promulgation de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013) dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de 2 ans dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise. Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à l'article L. 2325-40 prévoyant la rémunération de l'expert par l'entreprise, et sauf accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

Le processus de consultation. La consultation doit impérativement précéder toute prise de décision par l'employeur (sur le cas particulier des offres publiques d'acquisition, voir précisions ci-dessous). C'est l'occasion pour les membres du CE de formuler des avis et des vœux et d'obtenir des réponses à leurs interrogations. La consultation se fait à l'occasion :

- des réunions régulières organisées au moins une fois par mois (dans les entreprises d'au moins 150 salariés) ou au moins une fois tous les 2 mois (dans les entreprises de moins de 150 salariés) sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel (la réunion

est alors mensuelle). Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres ;

- des réunions extraordinaires organisées éventuellement entre 2 réunions ordinaires, à la demande de la majorité des membres du comité d'entreprise.
- En sa qualité de président, l'employeur procède à la convocation du comité et élabore, conjointement avec le secrétaire du CE, l'ordre du jour ; toutefois, afin d'éviter les situations de blocage, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par l'employeur ou par le secrétaire du CE.
- Délais d'examen Dans l'exercice de ses attributions consultatives, le CE dispose d'un délai d'examen suffisant. Sauf dispositions législatives spéciales (ex. : délai d'un mois en cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies), un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise, adopté à la majorité des membres titulaires élus du comité, ou, à défaut d'accord, un décret (à paraître) fixe les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise sont rendus dans le cadre des consultations prévues aux articles L. 2323-6 à L. 2323-60 du code du travail ainsi qu'aux articles L. 2281-12, L. 2323-72 et L. 3121-11 du code du travail. Ces délais, qui ne peuvent être inférieurs à 15 jours, doivent permettre au comité d'entreprise d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises et, le cas échéant, de l'information et de la consultation du ou des CHSCT.

A l'expiration de ces délais ou du délai fixé par le juge (voir ci-dessous), le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

L'employeur rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux.

- **Informations mises à dispositions du comité.** Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

Les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de 8 jours.

Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai laissé au comité pour rendre son avis (délai fixé par accord avec l'employeur ou, à défaut, par décret à paraître ; voir ci-dessus).

- **Vote et procès verbal.** Les débats s'achèvent sur un vote des membres élus. Les représentants syndicaux n'ont qu'une voix consultative. L'employeur n'a pas le droit de vote, à moins qu'il ne s'agisse de prendre des décisions



sur le fonctionnement même du comité (désignation des membres du bureau...).

Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal, établi par le secrétaire du comité d'entreprise. Ce procès-verbal doit être adopté à la réunion suivante avant affichage ou diffusion dans l'entreprise.

6 - Quels sont les moyens dont dispose le CE pour remplir ses attributions économiques ?

Des experts Afin, notamment, d'analyser les informations et les documents transmis impérativement par l'employeur avant toute consultation, le comité d'entreprise peut recourir à :

- un expert comptable rémunéré par l'entreprise ;
- un expert en technologie rémunéré par l'entreprise. Le recours à cet expert n'est toutefois possible que s'il existe un projet important d'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Un accord doit intervenir entre le CE et l'employeur ; en cas de désaccord sur la nécessité d'une expertise, sur le choix de l'expert ou sur l'étendue de la mission qui lui est confiée, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant en urgence ;
- un expert libre, spécialisé dans un domaine pour lequel le CE souhaite une assistance (commerciale, juridique...) et rémunéré par le comité, sur son budget de fonctionnement.

Le comité d'entreprise peut se faire assister de l'expert-comptable de son choix en vue de l'examen des orientations stratégiques de l'entreprise (sur la consultation du CE sur ces orientations, voir précisions ci-dessus). Cette possibilité de recours à l'expert-comptable ne se substitue pas aux autres expertises. Par dérogation à la règle prévoyant la prise en charge de la rémunération de l'expert-comptable par l'employeur, et sauf accord entre l'employeur et le CE, le comité contribue, sur son budget de fonctionnement, au financement de cette expertise à hauteur de 20 %, dans la limite du tiers de son budget annuel.

L'accès à une base de données économiques et sociales

La loi du 14 juin 2013 citée en référence (nouvel article L. 2323-7-2 du code du travail) a prévu la mise en place d'une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemblant un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

La base de données économiques et sociales est mise en place dans un délai d'un an à compter du 14 juin 2013 (date de promulgation de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013) dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de 2 ans dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Lorsqu'elle aura été mise en place par l'employeur, dans les délais mentionnés ci-dessus, la base de données sera accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux membres du comité central d'entreprise, du CHSCT et aux délégués syndicaux. Ces personnes seront tenues à une obligation de discrétion à

l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1. Investissements : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les entreprises mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 225-102-1 du code de commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du cinquième alinéa du même article ;
2. Fonds propres et endettement ;
3. Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;
4. Activités sociales et culturelles ;
5. Rémunération des financeurs ;
6. Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;
7. Sous-traitance ;
8. Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu des informations qui devront figurer dans cette base sera déterminé par un décret (à paraître) et pourra varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Ce contenu pourra être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.

Par ailleurs, à une date qui sera fixée par décret, et au plus tard le 31 décembre 2016, les éléments d'information contenus dans les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise seront mis à la disposition de ses membres dans la base de données économiques et sociales, et cette mise à disposition actualisée vaudra communication des rapports et informations au comité d'entreprise. Les consultations du comité d'entreprise pour des événements ponctuels continueront toutefois de faire l'objet de l'envoi de ces rapports et informations.

Les membres titulaires ont droit à une formation économique d'une durée maximale de 5 jours, organisée par des organismes spécialisés dont la liste est fixée, chaque année, par un arrêté ministériel. Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, cette liste est fixée par l'arrêté du 20 décembre 2012 (JO du 27) Le coût de la formation est financé par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise tandis que l'employeur a l'obligation de maintenir les rémunérations.

Chaque année, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise (CE) un rapport sur la situation économique de l'entreprise portant sur les éléments mentionnés à l'article L. 2323-47 du Code du travail.

O.F.



La réforme du Régime minier et ça continue...

Avec l'arrivée du nouveau gouvernement en 2012, on aurait pu penser que les choses se décanteraient avec la déclaration de Madame la Ministre Marisol TOURAINE.

En effet, après le moratoire, l'abrogation de l'article 80 laissait augurer une démarche nouvelle.

Mais force est de constater que l'avenir du régime minier présenté comme objectif par le gouvernement actuel n'est pas la priorité de ses discussions. Nous sommes revenus sur l'application et les conséquences du décret du 30 août 2011. On a pu s'apercevoir que la CAN, l'ANGDM, les organismes de sécurité sociale divergent sur le sujet. Ils ne tiennent pas compte des particularités du régime, ni de l'offre de santé globale, et on ne peut que le déplorer.

Chaque organisation a présenté des propositions d'orientations pour le régime, aucune n'a été retenue ; on peut se poser la question, ont-elles été étudiées ? Quant au volet social, les choses sont inquiétantes, la vente du patrimoine se poursuit, après les immeubles, les hôtels, on vient de frapper un grand coup avec l'annonce de la vente du joyau qu'est le centre de vacances « La Tournerie » à Menton. Cet endroit où pendant des générations les Mineurs venaient en famille se ressourcer après une dure année de labeur. Le centre de Menton est le fruit du travail des mineurs, Dieu sait si les Mineurs ont été sollicités à une période cruciale de notre pays. Ils ont toujours répondu présent sans rechigner et une génération complète a été sacrifiée. Combien sont morts de cette affreuse maladie qu'est la silicose, ou

d'autres sont cloués dans un fauteuil aidés par des bouteilles d'oxygène pour respirer.

Voilà la reconnaissance de la nation envers les Mineurs, on brade le régime minier avec toutes ses conséquences.

La CFTC, par la voie de ses Administrateurs, avait demandé il y a plus de quatre ans, au cours d'un Bureau de la CAN, que l'on mette en place une réelle politique de vacances avant de se séparer des centres de vacances, mais malgré des demandes répétées cela ne s'est pas fait. Aujourd'hui, nous sommes devant le fait accompli, Menton sera vendu !

La CFTC avait fait de nouvelles propositions sur le sujet. Elle souhaitait poursuivre encore un an l'exploitation du Centre, le temps d'organiser des réunions, afin de discuter et de mettre en place cette politique de vacances que nos anciens méritent amplement.

Il y avait pourtant plusieurs solutions pour maintenir l'ouverture du Centre « La Tournerie », amplifier l'ouverture à d'autres, par exemple à l'ensemble du personnel de la CARMI, de l'ANGDM, et autres. Malheureusement, les Tutelles ne l'entendent pas comme cela, il n'y a que le côté financier qui compte, car il faut savoir que cette vente va rapporter gros, même très gros, l'Etat a besoin de fonds... ! Bien sûr, on nous dira « vous coutez très cher, il faut bien payer vos pensions » ben voyons... !

Gilbert LECHARDEUR

divorcés, non séparés, de droit ou de fait, les ascendants (père, mère), les descendants (enfants, petits-enfants).

La demande de cette allocation doit être présentée à votre Carmi par le ou les bénéficiaires.

Pour les personnes ou famille qui ont souscrit une « Convention décès » auprès d'un organisme privé, il est utile de vérifier si cet organisme connaît bien cette disposition, propre au régime minier. Un fait récemment constaté nous a démontré que ce n'était pas toujours le cas. Sans l'intervention d'un de nos militants qui a, en définitive, entrepris la démarche, la veuve n'aurait pas obtenu cette allocation.

Michel NEVEJANS



La CFTC signe le Contrat de Filière pour les Industries et Technologies de Santé

Le 2 Juillet à Bercy, lors d'une ultime réunion préparatoire à la signature éventuelle du Contrat de Filière pour les Industries et Technologies de Santé, la CFTC-CMTE a remis au gouvernement un mémoire de commentaires et propositions sur les 44 mesures proposées. Le courrier reçu en réponse du gouvernement le 4 Juillet, a permis à la CFTC-CMTE de signer le 5 Juillet le Contrat de Filière pour les Industries et Technologies de Santé.

La CFTC a notamment insisté sur :

- la nécessité absolue de simplifier les processus complexes et parfois abscons et contradictoires, mis en place par les multiples services administratifs de l'Etat, redonnant ainsi à la France toute son attractivité dans les domaines industriels et de la recherche.
- La nécessité de donner à UBI France les moyens d'exercer sa mission à l'international pour favoriser l'implantation de nos PME et ETI qui n'accèdent pas à ces marchés.
- La nécessité d'accompagner la mutation des métiers industriels et scientifiques, mais aussi des soignants à l'hôpital ou en ville pour favoriser le développement de programmes de recherche clinique internationaux sur notre territoire, qui déboucheront sur des applications industrielles en France.
- L'accompagnement de la mutation de la Visite Médicale et la reconnaissance de son rôle clé dans le bon usage des traitements, les économies induites, et la sécurité des patients.
- La nécessité de maintenir ou rapatrier sur notre territoire la capacité à fabriquer des produits stratégiques en matière de santé publique, notamment en cas de crise sanitaire grave.

La CFTC sera particulièrement vigilante à la mise en place d'un suivi interministériel par un comité de pilotage et d'un principe de partenariat paritaire entre acteurs de la filière, publics mais également privés. La CFTC veillera à la mise en œuvre des mesures dans le respect des orientations et des actions retenues dans le contrat.

Le Contrat Stratégique de Filière, impacte dans les faits plusieurs branches professionnelles, à commencer par la branche pharmaceutique, mais aussi notamment celle des professions de santé, ainsi que le secteur académique. La filière santé est donc une filière stratégique pour la France, une filière d'avenir, qui emploie 200 000 personnes de manière directe et concerne 100 000 emplois indirects. L'excellence des chercheurs et ingénieurs français nous permet d'ambitionner la meilleure place mondiale pour cette industrie.

Le comité stratégique de filière associant l'Etat, l'industrie et les partenaires sociaux, constitué au sein du conseil national de l'industrie, alimente cette réflexion. Il vise à identifier les

actions concrètes à mettre en œuvre conjointement par l'Etat et les industriels, dans le domaine de la politique industrielle et de l'innovation, au service de l'emploi. Avant tout, il inscrit son action, dans le cadre de la stratégie nationale de santé et l'agenda stratégique de la recherche au service d'une politique de santé publique centrée sur le patient, la sécurité et l'accès équitable à l'innovation médicale.

Parmi les actions qui seront engagées, on retiendra notamment celles permettant :

- d'adapter les formations initiales et continues aux évolutions des métiers
- d'améliorer la transparence et la traçabilité des lieux de production notamment des produits stratégiques
- de favoriser la bio-production
- de lutter contre la contrefaçon
- d'encourager l'achat public innovant.

Les industries de santé rassemblent autour de l'objectif commun de santé, le médicament humain et à usage vétérinaire, (chiffre d'affaires de 52 milliards €), le dispositif médical (CA de 15,7 milliards €) et le diagnostic in vitro (CA de 1,7 milliards €). La spécificité de la filière réside dans la diversité des entreprises qui la composent et dans le rôle de l'Etat dans sa régulation. Aux côtés de grands groupes nationaux et internationaux, coexistent un nombre très important de PME/ETI aux grandes potentialités de développement par la qualité de leur recherche et de leurs innovations.

Dans ce contexte, et compte tenu de l'impact industriel majeur de l'engagement de la CFTC, que cela concerne la production, la R&D ou la distribution des produits et services, la confédération a confié à la CMTE la coordination de toutes les actions politiques et opérationnelles dans l'exécution et la mise en œuvre du Contrat Stratégique de Filière. La première réunion de Bureau du CSF s'est tenue au siège du laboratoire IPSEN le 13 septembre en présence des représentants de la Fédération et du Secteur Chimie, des responsables de l'industrie, et des ministères de la santé, de la recherche, du redressement productif, ainsi que du cabinet du Premier Ministre.

L'action politique de nos représentants fédéraux s'appuie en particulier sur le travail d'analyse et de prospective mené par les équipes de terrain des syndicats des Branches pharmaceutiques (laboratoires pharmaceutiques et leurs sous-traitants), de l'Union (Branche de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire), de la Répartition pharmaceutique. Ces travaux sont coordonnés par les animateurs de branche, qui sont Pascal FREMONT et Nicolas PERDUCAT.

Pascal FREMONT



CONTINENTAL :

La victoire juridique n'effacera pas le désastre social !

Le conseil des Prud'hommes de Compiègne a invalidé le licenciement de 680 anciens salariés de l'usine Continental de Clairoix. La juridiction statuant sous la présidence d'un juge départemental vient de donner raison à l'ensemble des arguments présentés par les plaignants.

L'absence de cause réelle et sérieuse au motif économique des licenciements est clairement mise en avant par ce jugement, condamnant Continental qui s'était servi de la crise comme effet d'aubaine pour supprimer les postes de 1120 salariés en 2009.

Le Conseil de Prud'hommes a également reconnu le non respect par Continental des obligations de reclassement et de l'accord signé par la CFTC en 2007, pour assurer la pérennité du site.

Ce jugement est satisfaisant et n'est qu'une suite logique de celui rendu par le tribunal administratif d'Amiens le 22 février dernier. Continental a donc été condamné pour la deuxième fois !

La maison mère allemande en tant que co-employeur a été jugée responsable des licenciements. Elle devra assumer les conséquences financières de la fermeture jugée illégale de l'usine de Clairoix. Ce qui est une première, car jusqu'alors, sauf exception, les multinationales se réfugiaient derrière leurs filiales pour échapper à la justice, quitte à les sacrifier.

Les « ex - Conti » se sont vus octroyer des indemnités, variables selon les dossiers et l'estimation du préjudice subi. Ces Indemnités peuvent atteindre jusqu'à plus de 36 mois de salaires.

Antonio DA COSTA, délégué syndical CFTC, qui a mené le combat sur le terrain juridique, souligne cependant que cela ne rendra pas pour autant les emplois détruits, ni n'atténuera la « casse humaine » irréparable déjà constatée : éclatement de nombreuses cellules familiales avec plus de 250 divorces, des dépressions et plusieurs suicides, ... Sans compter qu'environ 500 d'entre eux sont encore à Pôle Emploi sans solution d'avenir professionnel et la plupart des autres ex-Conti n'ont bénéficié que des contrats précaires. Une centaine d'entre eux arrivent déjà en fin de droits et vont se retrouver au RSA !

De même, rien n'est encore définitivement acquis. Le grou-



pe Continental, sourd à la misère sociale et morale qu'il sème autour de lui, peut décider de faire appel de la décision. Cette situation retarderait d'autant les indemnités, avec cependant le risque que le nouveau jugement soit encore plus sévère que celui qui vient de rendre le Conseil des Prud'hommes de Compiègne. La CFTC espère vivement que le groupe Continental aura la décence de ne pas le faire, car en agissant de la sorte il empêcherait encore les ex-Conti de tourner enfin la page !

Enfin, sur le plan juridique, le jugement rendu est porteur d'espérance pour les salariés, et leurs organisations syndicales, dans des situations similaires. Entre autres considérations, il met clairement le groupe Continental face à ses responsabilités. Ainsi, un élément clé de la sanction repose sur le non - respect de l'accord de 2007 sur le temps de travail en échange du maintien de l'emploi dans le site jusqu'en 2012. La CFTC, qui avait eu le courage de signer cet accord, a trouvé dans son non-respect une arme redoutable pour obtenir lors du jugement que Continental dédommage sérieusement les salariés licenciés.

Rappelons que ce jugement ne concerne pas les délégués (salariés protégés) dont le motif économique avait déjà été invalidé par le tribunal administratif d'Amiens, jugement pour lequel Continental a fait appel. Seulement deux d'entre eux, dont fait partie Antonio DA COSTA, délégué CFTC, ont demandé leur réintégration. Maintenant que le motif économique a été invalidé par deux juridictions différentes, Continental envisage de les licencier pour motif personnel et non plus pour motif économique, avec toutes les conséquences que cela entraînerait.

Antonio DA COSTA
Délégué syndical CFTC Continental



Plateforme chimique de Carling 210 emplois supprimés !

Après plusieurs années de préparation des esprits par nos dirigeants, TOTAL a décidé le 4 septembre 2013 de la fermeture de son VAPOCRAQUEUR de Carling dans le courant du 2^{ème} semestre 2015.

En parallèle, et sans en compenser l'intégralité des pertes d'emplois, la société décide d'investir dans de nouvelles activités rentables pour 160 M€.

La disparition de 210 emplois dans ce lourd changement de stratégie doit s'effectuer sans licenciement et sans mutation autoritaire pour le personnel en place.

La CFTC, 2^{ème} organisation syndicale du site en terme de voix sur les 3 collèges aux dernières élections, estime que ce nouveau coup dur porté à la Lorraine affaiblira encore un peu plus le tissu économique et social de notre région.

Malgré tout, le changement de stratégie opéré par TOTAL sur la plateforme, doit permettre à cette industrie chimique de « niche » de repartir sur la voie de la croissance.

La santé au travail L'industrie de la chaussure veut prévenir la pénibilité du travail

L'accord sur la prévention de la pénibilité dans l'industrie de la chaussure, conclu le 26 février 2013, est en cours d'extension, l'avis signalant la procédure étant paru au JO du 26 juillet. Ce texte vise à améliorer les conditions de travail en prenant en compte les différentes formes de pénibilité.

Développer une culture de prévention de la pénibilité dans l'industrie de la chaussure, tel est l'objectif de l'accord conclu le 26 février dernier, pour cinq ans, par les trois organisations patronales, avec la CFE-CGC, la CFTC (premier syndicat de la branche, avec 41,57 % des suffrages, selon l'arrêté de représentativité publié au JO du 13 août 2013) et la CGT-FO. Prenant en compte les différentes formes de pénibilité définies par la réglementation, le texte, qui propose des mesures de prévention aux entreprises, sera applicable après son extension, cette procédure ayant été lancée par un avis paru au JO du 26 juillet.

Les situations de pénibilité

L'accord « couvre » les entreprises d'au moins 50 salariés et de

La CFTC demande donc à la direction de TOTAL un vrai plan d'action et d'investissement sur une perspective à 10 ou 15 ans.

Les salariés de Carling n'ont jamais démerité dans leur savoir-faire et leur professionnalisme, c'est pourquoi TOTAL se doit de préparer les emplois de demain en réfléchissant dès maintenant aux développements nécessaires pour garantir l'avenir de son site lorrain.

Rejoignez la CFTC, un syndicat à votre écoute qui œuvre à défendre l'intérêt de tous les salariés de Carling.



Le Syndicat CFTC TPF CARLING

jean-marc.schroeter@wanadoo.fr
06 10 33 32 57



moins de 300 salariés, dont 50 % de l'effectif sont exposés à un ou plusieurs risques.

Ces derniers, rappellent les signataires, tiennent à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à des rythmes de travail pouvant laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé.

Les salariés les plus exposés sont ceux de la production et de la logistique. L'accord cite, notamment, les postes de piqueurs, coupeurs, monteurs, couseurs.

Pour les facteurs « postures pénibles » et « travail répétitif » qui ne font pas l'objet d'un texte légal ou réglementaire, l'accord propose aux entreprises de se référer aux critères des enquêtes Sumer et aux normes Afnor.

Ainsi, il retient comme critère de pénibilité d'une posture, la tenue d'une position inclinée fixe de la tête et du cou (supérieur à 40°) pendant plus de 20 heures par semaine. L'accord retient aussi la position à genoux, accroupie, bras en l'air, buste en torsion (supérieure à 30°) ou buste penché en avant (supérieur



à 20°) plus de deux heures par semaine. Le travail répétitif pénible naît de l'exécution, plus de 20 heures par semaine, d'une tâche au temps de cycle inférieur à 30 secondes ou dont la réalisation sollicite, plus de 50 % du temps, le même geste.

Mesures de prévention

La branche choisit de mener des actions de prévention de la pénibilité dans les trois domaines suivants :

- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- les conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications.

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, l'objectif est de limiter la répétitivité d'un même geste par la diver-

sification de l'activité des salariés. L'accord prévoit qu'il leur soit confié des travaux différents, « dans la mesure des possibilités et des impératifs de production de l'entreprise ».

Il précise que l'exécution des tâches est alors répartie sur deux semaines consécutives. Si un temps d'adaptation à la nouvelle tâche est nécessaire, le salaire du salarié, calculé sur la moyenne des trois derniers mois, est maintenu « pendant une durée raisonnable à déterminer avec l'employeur, en tenant compte des nouveaux gestes à acquérir. Les modalités sont préalablement formalisées par écrit ».

La branche se fixe comme objectif que 35 % des salariés accomplissent au moins deux tâches différentes.

Accord du 26 février 2013 sur la prévention de la pénibilité dans l'industrie de la chaussure.

Réforme des retraites Une hausse des cotisations sur 4 ans !



Le projet de réforme des retraites a finalement été dévoilé par le Premier ministre, le 27 août, mettant ainsi fin au suspense. Il annonce une hausse des cotisations sur 4 ans. Afin de revenir à l'équilibre dès 2020, le gouvernement prévoit une mise à contribution de l'ensemble des acteurs à travers une hausse des cotisations sociales, l'allongement de la durée de cotisation et la fiscalisation des majorations de pensions de retraite pour enfant. En revanche, l'idée d'une hausse de la CSG n'a pas été retenue.

Jean-Marc Ayrault a présenté, lors d'une déclaration à la presse le 27 août 2013, les grandes lignes de la future réforme des retraites. Il a ainsi officialisé l'allongement de la durée de cotisation, qui serait associé à une hausse des cotisations sociales des actifs et des entreprises. La piste d'une hausse éventuelle de la CSG est du même coup abandonnée. Les retraités ne seraient pas en reste, puisque les majorations de pensions seraient soumises à l'impôt sur le revenu. Des mesures sont également annoncées afin de renforcer la prévention (création d'un compte pour les métiers pénibles) et rendre le système plus juste et plus lisible.

Le projet de loi devrait être soumis à l'Assemblée nationale à partir de début octobre.

Un retour à l'équilibre dès 2020...

Prenant acte que les différentes réformes mises en œuvre ces dernières années « n'ont pas réussi à réduire le déficit du système des retraites », Jean-Marc Ayrault souhaite prendre des mesures « fortes » afin de garantir dans la durée « la survie de notre système de retraite par répartition ».

Les mesures envisagées doivent permettre un « retour à l'équilibre » des régimes de retraite de base dès 2020 (soit 7,3 milliards d'euros d'économies), et de le maintenir à l'horizon 2040. Au-delà, le dynamisme démographique du pays devrait permettre aux régimes de « s'auto-équilibrer ».

Pour cela, le gouvernement estime que tous doivent être mis à contribution : les actifs, les entreprises et les retraités. « Il n'y a pas d'autre solution » a assuré le Premier Ministre.

Ainsi, les cotisations sociales salariales et patronales seraient augmentées, dans les mêmes proportions, de manière progressive sur quatre ans : 0,15 point dès 2014, puis 0,05 point chacune des trois années suivantes, pour atteindre au final en 2017 une augmentation totale de 0,3 point à la charge des actifs et 0,3 point à la charge des employeurs.

Tous les régimes sont concernés, a précisé le Premier ministre

Le gouvernement souhaite également que des économies soient réalisées sur « les coûts de gestion des régimes », à hauteur de 200 millions d'€ dès 2016.

S'agissant des retraités, le gouvernement a écarté l'idée d'une baisse ou d'un gel de la revalorisation des pensions. En revanche, il prévoit une mesure dite de « justice sociale » qui toucherait les majorations de pensions de 10 % des retraités ayant élevé trois enfants ou plus. Actuellement exonérées d'impôt sur le revenu, ces majorations y seraient soumises « comme le reste des pensions ». Selon Jean-Marc Ayrault, cela devrait impacter principalement les pensions des retraités les plus aisés.

La hausse de la CSG, un temps envisagée par le gouvernement, n'a finalement pas été retenue.

... et maintenu à l'horizon 2040

Le gouvernement envisage également une mesure d'âge : la durée de cotisation « nécessaire pour toucher une retraite sans décote » devrait continuer à augmenter, pour tous les assurés, mais seulement à partir de 2020. Le calendrier de hausse de la durée des cotisations avant 2020, prévu dans le cadre des précédentes réformes, ne serait pas impacté.



À partir de 2020, la durée d'assurance pour une retraite à taux plein augmenterait d'un trimestre par an. Elle passerait ainsi de 41 ans et trois trimestres (pour les assurés nés en 1958) en 2020, à 43 ans en 2035 (pour les assurés nés en 1973). « Pour les assurés nés après 1973, la durée requise restera de 43 ans », a affirmé Jean-Marc Ayrault.

Afin de s'assurer de la bonne marche de ces différentes mesures, le gouvernement prévoit la création d'un dispositif de pilotage. Celui-ci comprendrait :

- la réalisation par le COR d'un bilan annuel public sur le système de retraite ;
- la remise par un Comité de surveillance des retraites d'un avis annuel avec notifications éventuelles d'alerte en cas d'écarts significatifs et formulation de recommandations ;
- des mesures de redressement proposées par le gouvernement au Parlement, après consultation des partenaires sociaux.

Prendre en compte la pénibilité

Parmi les mesures positives pour les salariés du projet de réforme, on notera tout particulièrement la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité dès 2015, afin de « mieux prévenir et prendre en compte la pénibilité en entreprise ». Ce compte, financé par une cotisation employeur (une cotisation minimale pour tous les employeurs + une cotisation de chaque entreprise tenant compte de la pénibilité qui lui est propre) permettrait aux salariés de cumuler des points en fonction de l'exposition à un des dix facteurs de pénibilité qui ont été définis par les partenaires sociaux en 2008 (charges lourdes, postures pénibles, travail de nuit, etc.). Un « trimestre d'exposition » équivaldrait à 1 point (ou deux en cas d'exposition à plusieurs facteurs) dans la limite de 100. Ces points pourraient ensuite être utilisés pour suivre des formations, pour financer un maintien de rémunération en cas de passage à temps partiel ou de bénéficier de trimestres de retraite supplémentaires.

Des mesures pour un système « préventif, plus juste et plus lisible »

D'autres mesures sont envisagées pour « rendre le système des retraites plus juste » :

- pour les femmes, le projet de réforme prévoit, dès le 1^{er} janvier 2014, une meilleure prise en compte des congés maternité dans le calcul des trimestres et la modification des modalités de validation des trimestres pour les « petits temps partiels » (diminution du nombre d'heures requises, report des cotisations non utilisées). À noter également qu'une re-fonte des majorations de pension pour enfant devrait être engagée « afin qu'elle bénéficie davantage aux femmes » et qu'elle puisse intervenir dès le premier enfant ;
- pour les jeunes, il est prévu une modification de l'assiette de cotisation des apprentis afin de leur permettre de « valider un nombre de trimestres de retraite égal au nombre de trimestres travaillés, quelle que soit leur rémunération ». Le dispositif de rachat des périodes d'études post-bac serait amélioré avec la mise en place d'un « tarif préférentiel de rachat » sous conditions ;
- pour les carrières « heurtées », le gouvernement souhaite que, dès le 1^{er} janvier 2015, toutes les périodes de for-

mation professionnelle soient assimilées à des périodes d'assurance aux mêmes conditions que les périodes de chômage indemnisé. Par ailleurs, les accidents de carrière seraient mieux pris en compte puisqu'à compter du 1^{er} janvier 2014, les salariés qui partent à la retraite « carrière longue » seraient réputés avoir cotisé deux trimestres supplémentaires de chômage et deux trimestres d'invalidité ;

- pour les « petites pensions », le minimum contributif serait amélioré, avec un seuil d'écèlement relevé de 1028 € à 1120 € à compter du 1^{er} janvier 2014 ;
- les polypensionnés seraient soumis au même traitement que les mono-pensionnés. Leur pension ferait à partir du 1^{er} janvier 2016 l'objet d'un calcul unique.

Le gouvernement rappelle également son engagement à améliorer les pensions agricoles et souhaite faciliter l'accès à la retraite pour les personnes handicapées.

Un système plus simple et plus lisible

Enfin, dans le cadre de son projet de réforme des retraites, le Premier ministre évoque la nécessité de « rendre le système plus simple et plus lisible pour les assurés ». Cela passerait par trois étapes :

- avant la liquidation, la création d'un compte retraite unique pour chaque Français (vision à jour de la carrière de l'assuré, simulateur de retraite...);
- au moment de la liquidation, la création d'une demande unique de retraite en ligne ;
- après la liquidation, la simplification du paiement de la pension grâce à l'utilisation du compte unique.

À noter la création d'une « structure interrégime » chargée d'assurer le pilotage des principaux projets interrégimes.

Une réforme du financement de la protection sociale est annoncée pour 2014

Jean-Marc Ayrault a annoncé, à l'occasion de la présentation de son projet de réforme des retraites, qu'il engagerait prochainement des discussions avec les partenaires sociaux en vue d'une autre réforme « pour alléger le coût du travail ». L'objectif est que « le financement de la protection sociale, et de la branche famille en particulier, pèse moins sur le coût du travail et donc sur l'emploi ». Avec l'aide des travaux du Haut Conseil au financement de la protection sociale (HCFPS), le Premier ministre souhaite lancer cette réforme dès 2014 « de sorte qu'il n'y ait pas de hausse du coût du travail l'année prochaine ». Elle complètera ainsi les mesures déjà prises, comme la création du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

Quant à la CFTC, elle estime que les mesures annoncées « pérennisent notre système par répartition tout en corrigeant certaines inégalités. Au regard de ses principales attentes, la CFTC considère avoir été en grande partie entendue ! » Toutefois, « une inquiétude persiste quant au financement d'ensemble de la protection sociale. La CFTC veillera à ce que les réformes à venir ne se fassent pas au détriment de la famille et ne pèsent pas sur le pouvoir d'achat des ménages ».

Source : Liaisons sociales



AG2R LA MONDIALE

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale en France. Il allie performance économique et engagement social au travers des valeurs portées par le paritarisme et le mutualisme.

En 2012, la collecte des cotisations a été de **16,6 Md€** pour **9 millions d'assurés et ayants droit.**

AG2R LA MONDIALE dispose de toutes les expertises en assurance de personnes. Le Groupe couvre l'ensemble des besoins de protection sociale et patrimoniale tout au long de la vie de ses assurés. Il apporte des réponses individuelles et collectives, aussi bien en prévoyance qu'en santé, en épargne comme en retraite complémentaire et supplémentaire, quels que soient l'âge, le statut social et le secteur professionnel.

L'action sociale institutionnelle financée par les fonds sociaux et dotée d'un budget annuel de **50 millions d'euros** a vocation à prévenir et accompagner les accidents de la vie. Elle recouvre les domaines de la prévention santé, de la dépendance et de l'exclusion sous toutes ses formes.

L'exigence de qualité est omniprésente dans notre développement et permet d'offrir à nos assurés des services toujours plus performants et répondant à leurs besoins.

AG2R LA MONDIALE est régulièrement récompensé pour la qualité de ses produits individuels et collectifs.

AG2R Prévoyance, membre du Groupe AG2R LA MONDIALE, accompagne les partenaires sociaux de différents secteurs conventionnels dans la mise en œuvre de solutions collectives en matière de protection sociale complémentaire.

Retour de vacances

Eh oui, déjà la rentrée des classes. Le soleil a largement et généreusement baigné nos congés ; le calme avant la tempête ! Enfin, selon les médias et les fameux milieux autorisés. Après une deuxième conférence sociale en demi-teinte, un seul et même sujet avant, pendant, après semble émerger : les retraites.

C'est oublier le 1^{er} juillet et son cortège d'augmentations, c'est oublier le prix de l'essence et des légumes durant les congés, c'est oublier le prix pour les familles de cette nouvelle rentrée scolaire.

Fierté bien sûr de voir ces bambins ou ces ados, petits ou grands intégrer ou poursuivre leur parcours scolaire, au moment où 15% des jeunes décrochent du système.

C'est une angoisse aussi pour la classe moyenne de répondre financièrement aux dépenses, alors qu'elle est si durement touchée par la situation économique actuelle.

A propos de classe, **Warren Buffet**, milliardaire américain, deuxième fortune du pays, a une théorie : « **la lutte des classes existe, cette lutte c'est ma classe qui la mène, la classe des riches, et nous sommes en train de la gagner** ». Sacré Warren ! Donnons-lui au moins le point bonus de la sincérité. Beaucoup de nos grands responsables français et européens pensent comme lui mais n'osent pas l'assumer.

Durant l'été, IPSOS et le Secours Populaire ont réalisé un sondage auprès de 849 personnes entre le 18 et le 24 juillet. 41% des sondés déclarent avoir connu une situation de pauvreté. L'INSEE estime pour sa part que 8,6 millions de personnes vivant en France vivent sous le seuil de pauvreté (964 Euros par mois pour une personne vivant seule).

Pendant ce temps là, à longueur de médias, on nous rabat les oreilles sur ces pauvres entreprises asphyxiées par les charges, sur ces pauvres riches beaucoup trop taxés, sur le poids mortifère de l'impôt. Un économiste américain, **Paul Krugman** (prix Nobel d'économie) appelle cette forme de matraquage **ADM (Arme de Distraction Massive...)**.

Allez Warren, encore un effort, la victoire est proche !

Bonne rentrée à tous...

Olivier PAULET

Brève

Transition énergétique, la fin du débat

Le bien commun sera sans doute un jour à l'ordre du jour !

Le Président de la République, lors de la conférence environnementale de septembre 2012, avait posé les enjeux de ce débat. Nous souhaitons saluer l'effort collectif de chacun des partenaires et leurs responsabilités face à la feuille de route issue de cette conférence. Même si la méthode au départ nous a paru « aventureuse », la Ministre Delphine BATHO ainsi que la facilitatrice Laurence TUBIANA ont réussi à imposer une méthode et in fine une cohérence dans ce débat.

Consensus ou dissensus, la méthode et la volonté politique du Président de la République permettraient au moins d'avoir un vrai débat sur la politique énergétique française.

La CFTC a toujours revendiqué l'idée que l'énergie est un bien commun. Il fallait pour cela que pour une fois, un vrai débat démocratique ait lieu sur ce sujet. Lors de la conférence environnementale, la CFTC avait souligné l'idée que seul un consensus large pouvait permettre une réelle transition énergétique. Nous avons revendiqué une vraie réflexion et surtout une vision de long terme. Les coûts d'investissement dans ce domaine sont tellement élevés qu'il faut faire de vrais choix.

L'indépendance énergétique a un prix. Réfléchir aujourd'hui à un modèle énergétique commun a un prix. Jamais, la CFTC n'acceptera la fin de l'égalité entre chaque citoyen « péréquation tarifaire ».

Les modèles qui existent aujourd'hui, certes, permettent de vivre mais quid des années futures. Quid des problèmes environnementaux, et plus important, quid du pouvoir d'achat déjà largement entamé.

Ce débat nous l'avons souhaité, au nom de ce qui est cher à la CFTC, l'intérêt commun. La séance conclusive du 18 juillet 2013 du Conseil National du Débat à la Transition Ecologique nous laisse un goût amer. Nous regrettons aujourd'hui, que des lobbys d'intérêts particuliers soient largement intervenus, surtout dans les derniers jours de cette synthèse. Nous regrettons amèrement l'attitude de certaines organisations, notamment le MEDEF qui par principe choisit de défendre les intérêts particuliers, plutôt que le bien commun. Nous regrettons l'attitude guerrière du MEDEF, qui n'a qu'un seul enjeu : la politique ! Nous regrettons que les lobbys défendant l'intérêt d'actionnaires anonymes priment sur l'intérêt général et surtout sur l'absence de réflexion pour demain. Ces donneurs de leçon, ces grands experts, ces grands économistes nous ont prouvé durant ces 40 dernières années « la pertinence de leurs choix !! Leur expertise n'est malheureusement, ni créatrice d'emploi, ni créatrice de relance économique. Nous ne vivons plus au 19^e siècle, il nous faut changer.

Il nous faut aujourd'hui réellement changer, pour l'environnement, la sûreté, l'emploi et l'économie.

Malheureusement, le changement n'inquiète jamais la population, il inquiète essentiellement l'élite, qui souhaite défendre ses intérêts et celui de ses « copains ».

Ce débat aura sans doute des répercussions demain. La CFTC y a pris sa part et pense que le sujet énergétique est à la fois créateur d'économie, créateur d'innovations et créateur d'emplois.

Les 15 recommandations du CNDT issues de cette synthèse iront sur le bureau du Ministre qui fera une proposition pour une loi en octobre 2013. La CFTC souhaite pour une fois, que l'intérêt commun soit réellement pris en compte.

L'énergie n'est pas un bien marchand, elle est ce qui permet aujourd'hui à chacune et chacun de s'inscrire dans le 21^e siècle.

Au moment où nous bouclons le journal, le gouvernement inaugure un nouveau temps, le temps du report. D'après le nouveau ministre de l'écologie, le texte de loi ne serait présenté au plus tôt qu'au printemps 2014. A suivre...

O.P.

Les changements...

Hausse de 5 % du prix de l'électricité le 1^{er} août

Toutefois, les clients disposant de contrats de petite puissance subiront des augmentations plus faibles, et certains d'entre eux verront même leur facture baisser grâce à une baisse de l'abonnement qu'ils payent à EDF.

Cette nouvelle grille de tarifs concerne toutefois la majorité écrasante de la population. En effet, 93% des ménages (et 87% des clients d'autres catégories) restent abonnés aux tarifs réglementés proposés par EDF et une poignée de fournisseurs historiques locaux.

Baisse du prix du gaz

Les tarifs réglementés du gaz de GDF Suez, remontés en juillet, baisseront de 0,45% en moyenne au 1^{er} août, et de 0,1 à 0,3% pour les ménages.

Pour les particuliers, la baisse sera un peu moindre, en raison d'une politique de convergence avec les tarifs réservés aux professionnels : elle sera de 0,1% pour le tarif de base (usage réservé à la cuisson), 0,2% pour un double usage (cuisson et eau chaude), et 0,3% pour le chauffage.

Globalement, après une envolée de 80% entre 2005 et début 2013, les prix du gaz ont reculé d'un peu moins de 2% depuis février pour les ménages en intégrant cette nouvelle baisse du 1^{er} août.

Baisse du taux du livret A

Les français connaissent ce 1^{er} août une dégradation importante du placement financier qu'ils préfèrent. Après une première baisse de 2,25% à 1,75% au mois de février, il passe à 1,25%, pour atteindre son plus bas niveau historique.

Radars en Europe

A partir du 1^{er} août, les conducteurs de véhicules immatriculés en France, qui seront flashés pour excès de vitesse ou franchissement de feu rouge en Espagne, seront poursuivis. L'inverse sera aussi valable pour les conducteurs espagnols en France.

En 2012, les radars automatiques espagnols ont constaté environ 130.000 infractions commises par des voitures avec une plaque française. Les véhicules espagnols, eux, se voyaient flasher... 450.000 fois sur le sol français l'année dernière.

A noter que cette mesure bilatérale fonctionne déjà en Belgique depuis juin 2012, en Suisse depuis juillet 2009 et au Luxembourg depuis octobre 2001.

Nouveau permis de conduire

À partir du 16 septembre 2013, les conducteurs devront dire adieu au fameux papier rose. Un nouveau permis, doté d'une puce électronique, plus difficile à falsifier, sera progressivement mis en circulation.



Qui est concerné par le permis à puce ?

- Pour les personnes qui passeront leur permis entre le 19 janvier et le 16 septembre 2013, l'échange sera automatique. Un modèle de transition sera mis en place en attendant.
- Pour les personnes qui passeront leur permis après le 16 septembre 2013, la délivrance du nouveau permis sera automatique.
- Pour les 38 millions de titres actuellement en circulation, l'échange pourra se faire entre 2014 et... le 19 janvier 2033. Le ministère de l'Intérieur n'a pas précisé si cet échange serait payant ou non.

Pourquoi un nouveau permis maintenant ?

L'arrêté du 21 décembre 2012, publié le 1^{er} janvier 2013 au Journal officiel est une transposition de la directive européenne du 20 décembre 2006, relative au permis de conduire.

Ce nouveau permis doit permettre :

- une meilleure circulation des citoyens de l'Union européenne grâce à une harmonisation du format du permis, des catégories de permis et des règles d'obtention (limites d'âge, formation)
- une reconnaissance européenne des nouveaux permis
- de lutter contre la falsification. Grâce à des boîtiers placés dans les voitures, les policiers pourront s'assurer de la validité des permis de conduire lors d'un contrôle de routine.

De plus, via un fichier centralisé, l'agent de police aura accès à l'historique des infractions routières commises par le conducteur qui ne pourra plus échapper aux paiements de ses contraventions au niveau européen. À terme, l'Union européenne espère que ce nouveau dispositif permettra d'améliorer la sécurité routière.

Plus values immobilières sur les résidences secondaires

Le ministre du Budget, Bernard Cazeneuve, a indiqué qu'un abattement supplémentaire de 25% concernant l'impôt sur les plus-values immobilières des résidences non principales serait appliqué entre le 1^{er} septembre 2013 et le 31 août 2014.

Ce dispositif serait bien mis en place dès le 1^{er} septembre. D'autre part, François Hollande avait ajouté qu'un abattement exceptionnel serait accordé en plus en 2014. Une façon de donner un coup de fouet à un marché immobilier très déprimé. Bernard Cazeneuve a précisé que cet abattement supplémentaire serait de 25% et qu'il bénéficierait aux propriétaires qui vendraient leur bien entre le 1^{er} septembre 2013 et le 31 août 2014. Ces dispositions figureront dans la prochaine loi de finance. Par ailleurs, l'exonération au titre des prélèvements sociaux (CSG et CRDS) sera acquise au bout de 30 ans avec auparavant une dégressivité chaque année.

Êtes-vous pour ou contre l'augmentation de la taxe sur le diesel ?

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°64 ».

Les résultats seront publiés dans le prochain numéro.



Les résultats de la question du n°63 : « Êtes-vous pour ou contre la retraite par capitalisation ? »

POUR : 40 % CONTRE : 60 %

Jean-Pierre,
Le système à l'américaine ?
Avec la réforme des retraites, bientôt il faudra travailler jusqu'à ce que «mort s'en suive» pour pouvoir se payer une retraite !
Je suis contre !!!

Brigitte,
Je serai pour quand les salaires permettront de vivre et de financer parallèlement une retraite.
Aussi, faudrait-il que les placements soient sûrs et ne finissent pas en crac boursier et faillite bancaire.

Serge,
Je ne suis pas contre dans la mesure où je n'aurai plus de cotisation retraite à payer à l'état. Je pourrai investir cet argent pour ma retraite.
Car la solidarité a bon dos, il y en a autant pour ceux qui n'ont jamais travaillé que pour le salarié qui a trimé toute une vie.

Gaëlle,
Je suis jeune, je travaille depuis près de 10 ans, et j'ai souscrit une épargne retraite.
Je pense déjà à ma retraite avec un placement par capitalisation. Nous y serons tous obligés tôt ou tard.

La réforme des retraites...

La volonté du gouvernement de sécuriser les retraites, «un des principaux piliers du modèle social français» va dans le bon sens, en recherchant le dialogue social et en refusant de diviser les françaises et les français, contrairement à l'ancien gouvernement. C'est une réforme audacieuse et ambitieuse visant à ne pas laisser filer les déficits pour penser aux générations futures.

Plusieurs avancées importantes sont à souligner car elles vont dans le sens d'une réforme juste :

- La création d'un **compte personnel de prévention de la pénibilité** dès 2015, financé par les entreprises qui permettra au salarié de bénéficier d'un temps partiel à la fin de sa carrière ou de partir à la retraite plus tôt.
- **L'aide aux salariés** subissant des temps partiels, en majorité des femmes, pour relever les retraites.
- Une meilleure prise en compte des **congés maternité** pour réduire les inégalités hommes-femmes.
- Un coup de pouce donné pour les **carrières discontinues** : dès le 1^{er} janvier 2015, la validation des périodes de formation et de chômage sera étendue.
- Le soutien à **l'apprentissage** et aux jeunes en **alternance** pour qu'un trimestre d'apprentissage soit désormais un trimestre validé pour la retraite.
- Les mesures pour les **petites pensions agricoles** garantissant une pension minimale de 75% du Smic pour un exploitant qui a eu une carrière complète.

Mais au-delà de ces avancées, l'allongement de la durée des cotisations pose un réel problème compte tenu de l'entrée plus tardive dans la vie active (le rachat des années d'étude coûte si cher que peu de personne peuvent en bénéficier) et de la difficulté de réaliser une carrière complète dans un contexte de chômage de masse, d'où :

- **L'importance d'accélérer les actions pour favoriser l'emploi, en développant les emplois liés à la transition écologique et en répartissant mieux le travail.**
- La nécessité de trouver **d'autres sources de financement** pour sécuriser notre modèle social, car la France est riche. Il faut demander **d'avantage au capital** car tous les retraités ont contribué au développement de notre pays, de sa richesse. Il convient que la nation dans son ensemble puisse reconnaître cet apport collectif en versant des **retraites dignes**.

Il faut exiger des 1% des plus riches qu'ils participent à l'effort de partage des ressources financières de manière plus importante.

Jacques GRUAT

Agir ensemble pour une dynamique économique

Le monde, l'Europe, la France, ne sont pas dans une simple crise conjoncturelle, ils sont en mutation structurelle. Vivre dans la nostalgie d'une époque révolue ne peut qu'engendrer des désillusions et aggraver les problèmes structurels de la France au détriment de tous. Mondialisation, déplacement des centres de gravité économique en Asie, révolution numérique, défi énergétique... : il est urgent de partager collectivement ces mutations, et d'essayer d'en tirer profit pour améliorer la situation économique de la France et trouver une nouvelle prospérité bénéficiant à tous les Français.

Pour les organisations signataires, le succès de ce nouveau paradigme de croissance suppose que l'ensemble des acteurs de la vie française fasse corps autour d'une nouvelle ambition économique pour la France. Il est donc aujourd'hui crucial de parvenir à des logiques de coopération durable entre tous les acteurs (partenaires sociaux, État, collectivités locales, universités...) pour s'engager dans une politique de reconquête économique.

La croissance à venir sera fondée sur le développement durable, conjuguant expansion économique, protection de l'environnement et responsabilité sociale.

Porté par la Commission européenne, ce nouveau modèle de croissance fondé sur la RSE doit permettre de bâtir en France

un nouveau pacte économique et social à même de restaurer la motivation et un véritable climat de confiance au sein de la société française.

Il n'y a pas de fatalité au déclin : redevenir prospère dépend largement de nous

La panne de croissance et la crise de l'emploi que traverse l'Europe ne doivent pas occulter le fait que l'économie mondiale demeure en expansion et qu'au sein de l'Europe, tous les pays ne sont pas en récession.

Sans méconnaître l'impact des crises économique et financière, les organisations signataires estiment que le retour à une croissance durablement soutenue en France est non seulement à notre portée, mais que nous pouvons aussi retrouver le chemin de la prospérité dans une Europe elle-même prospère.

Les fondements les plus structurants d'une croissance nouvelle et créatrice d'emplois dépendent très largement de choix collectifs nationaux et européens : éducation, recherche, fiscalité, environnement administratif et réglementaire, infrastructure, financement de la protection sociale, transition énergétique... pour y parvenir, une nouvelle gouvernance économique s'impose à tous les niveaux.

(Réinventer la croissance : extrait d'un travail commun des partenaires sociaux)

Organisation de salariés : CFTC-CFDT-CFE-

Organisation employeurs : MEDEF-CGPMU-UPA)

A vos agendas !



Congrès extraordinaire et Forum fédéral des 18 et 19 novembre 2013

Comme nous l'avons annoncé à l'ensemble de nos syndicats lors du dernier Forum de novembre 2012, la Fédération organise un Congrès extraordinaire, le lundi 18 novembre de 14h à 16h30, portant sur la modification de la première phrase de l'article 21 du chapitre 4 de nos statuts, et ce afin de coller au plus près des statuts confédéraux.

Ce congrès sera suivi d'un Forum fédéral, le 18 novembre à partir de 16h30, qui se terminera le 19 novembre. Nous y reviendrons dans la prochaine édition de La Comète.

Nous comptons sur la participation des syndicats !

O.F.

Comme chaque année, nous arrivons à un moment important de la vie de notre Fédération afin de voir si nous avons été un bon élève, comme le prévoit la loi de démocratie sociale sur la transparence des comptes des organisations syndicales.

En accord avec notre expert comptable et commissaire au compte, nous avons convoqué un Conseil extraordinaire, le jeudi 19 septembre, afin que ce dernier valide l'ensemble de l'exercice comptable 2012, comme le prévoit la législation.

Au moment où j'écris cet article, le Conseil fédéral ne s'est pas encore réuni, mais je reviendrai vers vous lors de la prochaine parution de notre Comète.

Le Président fédéral
Francis OROSCO



Victoire de 12 000 travailleurs turcs du TEXTILE

IndustriALL Global Union célèbre la victoire de son affilié turc Teksif. Le syndicat a déclenché le 15 août une grève de 9 jours suivie par 12.000 travailleurs et travailleuses qui ont réussi à faire aboutir leurs revendications.

Le syndicat des travailleurs de l'industrie du textile, du tricot et de l'habillement, Teksif, a mené une grève unifiée à partir du 15 août après la rupture des négociations sectorielles avec la fédération turque des employeurs du textile. L'accord précédent était arrivé à expiration le 1^{er} avril 2013.

La nouvelle convention collective sera valide pour une période de trois ans à compter du 1^{er} avril 2013. Voici quelques précisions :

Hausses salariales : Les salaires seront augmentés en appliquant la formule suivante au cours de périodes semestrielles : 2013/1 5% ; 2013/2 3% ; 2014/1 3% ; 2014/2 4% ; 2015/1 3% ; 2015/2 4%. Dans le cas où l'inflation excéderait ces pourcentages, les hausses salariales seront complétées.

Primes : Les employeurs ont accepté la revendication du syndicat portant sur des primes représentant 120 jours de salaire par an, en augmentation par rapport à la prime précédente qui égalait une période de 72 jours de salaire. Pour les salariés nouvellement embauchés, la prime équivalra à 96 jours la première année d'emploi, 108 jours la deuxième année et 120 jours la troisième année.

Heures supplémentaires : Le paiement des heures supplémentaires sera doublé (100% de plus) pour le travail effectué en semaine, triplé (200% de plus) les week-ends et quadruplé (300% de plus) les jours fériés. Dans le cas où il sera de-

mandé à un salarié de travailler un week-end, il obtiendra un congé supplémentaire la semaine suivante.

Prime d'ancienneté : Selon l'accord, les travailleurs/euses ont droit à une prime d'ancienneté de 7 livres turques qui s'ajoutent à leur salaire horaire pour chaque année de travail jusqu'à dix ans d'ancienneté.

Sous-traitance : Les parties ont été d'accord pour qu'il n'y ait pas de travail en sous-traitance.

Le Président du Teksif, Nazmi Irgat, a remercié IndustriALL Global Union pour son soutien de grande valeur.

Le Secrétaire général adjoint de IndustriALL, Kemal Özkan, s'est réjoui de cette victoire :

IndustriALL Global Union salue le règlement obtenu par Teksif, qui représente un succès car il a permis de faire aboutir les revendications des salariés. L'un des éléments décisifs de cette victoire concerne la grande discipline et la participation totale de toute la main-d'œuvre dans l'unité. C'est un bon exemple pour les autres syndicats, en ce sens que la victoire peut être obtenue si les syndicats se battent.

Source : IndustriALL Global Union



Des dizaines de milliers prêts à faire grève en Afrique du Sud

L'impasse sur les revendications salariales amène des dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses des secteurs des mines, de la métallurgie et du textile à se préparer à faire grève et à se joindre aux personnes déjà en grève pour obtenir des salaires plus élevés, supérieurs au taux d'inflation de 5,6 %.

Plus de 31 000 travailleurs et travailleuses dans le secteur de la construction automobile ont cessé le travail le 19 août en demandant une augmentation de 14 % des salaires. La grève se poursuit alors que le syndicat national des métallurgistes d'Afrique du Sud (Numsa) consulte ses membres pour une nouvelle offre des employeurs de 10 % en hausse par rapport aux 6 % proposés auparavant.

Environ 72.000 membres de Numsa sont prêts à rejoindre leurs camarades le 2 septembre après une rupture des négociations salariales avec l'association des détaillants de carburant et l'organisation des détaillants de l'industrie automobile.

Entre-temps, plus de 90.000 membres du syndicat national des mineurs (NUM) sont prêts à répondre à un appel à la grève au cours du week-end après l'absence de réussite des négociations

salariales dans le secteur aurifère. Le syndicat NUM qui est majoritaire dans le secteur, a donné aux employeurs jusqu'aux 30 août pour répondre à ses revendications portant sur une hausse de 60 %. La Chambre des Mines, qui négocie au nom des employeurs du secteur aurifère a présenté une offre finale située entre 6 et 6,5 %, qui a été rejetée par NUM car ce chiffre n'est que très légèrement supérieur à l'inflation.

Dans le secteur textile, le syndicat des travailleurs des vêtements et du textile d'Afrique australe (Sactwu) a organisé un scrutin pour décider d'une grève, au cours duquel les travailleurs et travailleuses ont voté en faveur de la grève en cas d'absence de règlement du conflit salarial avec les employeurs. SACTWU se prépare à présenter un préavis de grève de 48 heures aux employeurs le 2 septembre, après quoi 50.000 de ses membres se mettront en grève pour soutenir leurs revendications portant sur une hausse salariale de 7 % dans les agglomérations et de 11 % pour les personnes vivant en dehors des agglomérations.

Source : IndustriALL Global Union





La santé au travail

Le maintien dans l'emploi en cas d'inaptitude médicale

950 000 avis d'aptitude avec restrictions

240 000 avis d'aptitude avec demandes d'aménagement de poste

470 000 avis d'inaptitude délivrés par les médecins du travail

Les salariés déclarés inaptes sont plus souvent des **femmes** et des travailleurs de **plus de 50 ans**.

Les **troubles musculo-squelettiques** sont la principale cause d'inaptitude.

(chiffres pour l'année 2004)



Branches
professionnelles,
nouveaux
territoires
de santé!

De quoi parle-t-on ?

L'**inaptitude médicale au poste de travail**, c'est le constat de l'incapacité à travailler, c'est-à-dire l'incapacité du travailleur à accomplir complètement l'activité professionnelle pour laquelle il a été engagé, en raison de son état de santé physique, physiologique ou psychologique.

Le **maintien dans l'emploi**, au sens large, « englobe de façon principale et prioritaire les solutions que l'entreprise

peut trouver en son sein pour adapter le poste de travail ou trouver un nouvel emploi au salarié qui ne peut plus rester sur son poste de travail, mais aussi les solutions externes à l'entreprise qui peuvent être proposées au salarié et qui peuvent faire intervenir des organismes extérieurs. » Aujourd'hui, on utilise aussi l'expression de « **lutte contre la désinsertion professionnelle** », car elle met moins l'accent sur la responsabilité de l'entreprise.

Ne pas confondre l'inaptitude avec...

...L'**Invalidité**. L'**inaptitude (Code du travail) et l'invalidité (Code de la Sécurité sociale) sont deux notions distinctes et ont des finalités différentes**. L'inaptitude oblige l'employeur à adapter le poste de travail ou à reclasser le travailleur dans un emploi correspondant à ses capacités. L'invalidité oblige la société (via la Sécurité sociale) à garantir un revenu de remplacement à la personne dont les capacités ne lui permettent plus de travailler pour vivre. On peut être reconnu inapte par le médecin du travail sans

que le médecin conseil de la Sécurité sociale ne reconnaisse l'état d'invalidité, et inversement.

...L'**Inaptitude au travail**. La notion d'**inaptitude au travail**, prévue dans le cadre de l'assurance vieillesse (art. L 351-7 et suivants C. séc. soc.), peut permettre de bénéficier d'une pension de retraite au taux plein à l'âge légal de départ en retraite, quelle que soit la durée de cotisation. Cette notion est différente de celle prévue par le Code du travail.

L'appréciation de l'aptitude médicale au poste de travail

L'examen du salarié par le médecin du travail a pour objet de **vérifier que la santé physique ou mentale du salarié lui permet d'occuper son poste de travail**.

Important ! La visite médicale obligatoire.

L'employeur est tenu d'en assurer la mise en œuvre effective, sous peine de manquer à son obligation de sécurité. Le refus de s'y soumettre est susceptible de caractériser une faute pour le salarié.

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



La visite médico-professionnelle

L'aptitude – ou l'inaptitude – du travailleur à occuper le poste où il est affecté peut être constatée par le médecin du travail à l'occasion d'une **visite médicale** :

- **D'embauche** (art. R. 4624-11 C. trav.) ;
- **Périodique** (art. R. 4624-16 C. trav.) ;
- **De reprise**, suite à une absence pour maladie professionnelle, un congé de maternité ou un arrêt de travail d'au moins 30 jours (art. R. 4624-21 et 22 C. trav.)

A noter ! Le travailleur qui est apte à la suite de la visite de reprise doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (art. L. 1226-8 C. trav.).

Il ne faut pas confondre la **visite de reprise** et la **visite de**

préreprise qui, dans l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi, est organisée pendant l'arrêt de travail afin d'anticiper l'aménagement du poste, la recherche de reclassement ou la formation professionnelle pour faciliter le reclassement.

Cas particuliers ! Les médecins délivrent en pratique des avis d'aptitude qualifiée de partielle ou temporaire. L'avis d'aptitude peut être aussi assorti de réserves. En toutes hypothèses, ces avis constatent une aptitude, et si l'employeur doit tenir compte des préconisations du médecin du travail (art. L. 4624-1 C. trav.), il doit néanmoins continuer à verser la rémunération au salarié dès lors que ce dernier se tient à sa disposition (Cass. soc. 15 juillet 1998 ; n°96-40768).

Les conséquences de l'inaptitude médicale

L'inaptitude au poste de travail est soumise à une procédure particulière et déclenche une obligation de reclassement à la charge de l'employeur si l'adaptation du poste de travail est impossible (art. L. 1226-2 et L. 1226-10 C. trav.).

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise, ainsi que de deux examens médicaux espacés de deux semaines (art. R. 4624-31 C. trav.).

Cas particuliers ! Si le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle des tiers, l'inaptitude peut être constatée à l'issue d'un seul examen (art. R. 4624-31 C. trav.). Depuis le 01/07/2012, lorsqu'un examen de préreprise a précédé la visite de reprise dans un délai de 30 jours au plus, l'inaptitude peut également être constatée à l'issue d'un seul examen (art. R. 4624-31 C. trav.). La visite de préreprise est organisée à la demande du médecin conseil de la Sécurité sociale à partir de 3 mois d'arrêt de travail.

pendu, le salarié étant inapte à exécuter sa prestation de travail. En l'absence de décision de reclassement ou de licenciement, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire (art. L. 1226-4 et 1226-11 C. trav.).

Le licenciement pour inaptitude médicale n'est valable qu'en cas d'impossibilité de reclassement (art. L. 1226-12 C. trav.). Le salarié a alors droit à l'**indemnité légale de licenciement**. Il a droit à l'indemnité conventionnelle si la convention collective le prévoit et si son montant est supérieur à l'indemnité légale.

Des droits spécifiques pour les salariés déclarés inaptes à la suite d'un ATMP

Outre la consultation obligatoire des DP par l'employeur sur les propositions de reclassement, le salarié a droit à l'indemnité de préavis et à l'indemnité spéciale de licenciement (du double de l'indemnité légale) (art. L. 1226-12 à 14 C. trav.). Outre les propositions d'aménagement des conditions de travail, le médecin du travail peut aussi suggérer des actions de formation en vue de proposer un poste adapté (art. L. 1226-10 C. trav.).

Le salarié peut également bénéficier du versement par la CPAM d'une indemnité temporaire d'inaptitude (art. D. 433-2 C. séc. soc.) destinée à compenser la suspension du versement du salaire pendant la période d'un mois.

Vos droits

Le droit de contester la décision du médecin du travail

L'avis du médecin peut être contesté dans un délai de 2 mois **devant l'inspecteur du travail** (art. L. 4624-1 C. trav.). L'avis médical doit préciser le délai et les voies de recours. L'inspecteur du travail a 2 mois pour prendre une décision. Sa décision se substitue à l'avis médical. L'absence de décision explicite dans le délai vaut rejet implicite de la contestation.

La décision de l'inspecteur est elle-même susceptible d'un recours **devant le tribunal administratif**.

Le droit au maintien dans l'emploi

Dans le mois qui suit le second avis médical, l'employeur doit rechercher et proposer au salarié un autre poste approprié, tant à ses capacités à travailler qu'à celles à occuper un emploi (en fonction de ses compétences et de sa formation), et tenant compte des préconisations écrites du médecin du travail. Ni le classement du salarié en invalidité, ni la déclaration d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispensent l'employeur de son obligation de reclassement.

Durant cette période d'un mois, le versement du salaire est sus-



La CFTC milite et agit

Pour la rénovation du dispositif d'aptitude/inaptitude

- Par la création de la notion «d'aptitude du poste de travail à ne pas nuire à la santé du travailleur» afin de favoriser la prévention primaire (suppression des risques à la source) ;
- Par le maintien de la notion d'aptitude dite de sécurité (pilote de ligne par exemple) ;
- Par la création d'une indemnité, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, destinée à couvrir le mois au cours duquel le salarié ne reçoit pas de rémunération.

Pour la rénovation des services de santé au travail

- Par la garantie apportée à chaque salarié de bénéficier d'un contact annuel avec son service de santé au travail (visite/action de prévention) ;
- Par le renforcement de l'indépendance des professionnels de santé au travail (intervenants prévention des risques professionnels, infirmières,...) ;
- Par le développement des services sociaux du travail pour améliorer le reclassement professionnel ;
- Par une gestion renouvelée des services de santé au travail.

Pour en savoir plus

Internet

- Site de la CFTC : www.cftc.fr
- Site du ministère du Travail : www.travail-solidarite.gouv.fr, notamment « L'inaptitude en 50 questions ».

Source : Publication confédérale CFTC

Formation professionnelle



La DGEFP précise les modalités du contrat de professionnalisation

Dans une circulaire du 19 juillet, la DGEFP revient en détail sur les règles entourant la conclusion du contrat de professionnalisation, son éventuel renouvellement et sur les règles encadrant la formation du salarié.

Le contrat de professionnalisation tire ses origines de l'ANI du 5 décembre 2003 et de sa transposition par la loi du 4 mai 2004. Ce contrat vise à favoriser l'insertion professionnelle de certains jeunes et demandeurs d'emploi grâce à l'acquisition d'une qualification professionnelle en alternance (v. dossier pratique -Empl. & chô., aides empl.- n° 135/2012 du 13 juillet 2012). Dans une circulaire du 19 juillet 2012, la DGEFP détaille les modalités d'application de ce dispositif. Tout en reprenant l'essentiel des positions de la circulaire n° 2007-21 du 23 juillet 2007 qu'elle abroge, elle intègre les évolutions issues notamment de la loi « formation » du 24 novembre 2009 et de la loi Cherpion du 28 juillet 2011. Nous détaillerons ici les précisions apportées par la DGEFP quant à la conclusion des contrats de professionnalisation et à la formation de ses bénéficiaires.

Salariés et employeurs concernés

La circulaire spécifie que deux employeurs dont l'activité est

saisonniers peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation. Dans le cas où ils ne seraient pas adhérents au même Opcv, la DGEFP recommande fortement aux deux organismes collecteurs concernés de se coordonner avant le début d'exécution du contrat. Par ailleurs, il est précisé qu'un employeur auquel l'administration a notifié une interdiction de recruter de nouveaux apprentis et des jeunes de moins de 26 ans sous contrat d'insertion en alternance ne peut pas conclure de contrat de professionnalisation avec un jeune tant que la décision n'a pas été levée ou que le terme n'est pas échu.

Concernant les bénéficiaires, la circulaire indique que ceux de plus de 26 ans sont obligés de s'inscrire à Pôle emploi, mais seulement si avant le début du contrat ils étaient demandeurs d'emploi ou inactifs non bénéficiaires d'un minima social ou n'avaient pas bénéficié d'un contrat aidé.

Encadrement de la formation

La durée totale des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques est comprise, sauf dérogation prévue par la branche, entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. La DGEFP indique que la part minimale de formation se calcule selon la formule : nombre de semaines prévues au contrat X durée hebdomadaire X 0,15.



Autre précision : les actions de formation et les épreuves de validation doivent obligatoirement être programmées avant la fin du contrat ou de l'action de professionnalisation. Le contrat prend fin une fois la qualification obtenue. Il est cependant admis qu'il se termine au plus un à deux mois après les épreuves pour les titres inscrits au RNCP, car la date exacte des épreuves peut être incertaine lors de la signature du contrat.

La DGEFP précise par ailleurs qu'il est impossible d'effectuer une partie de la formation le dimanche, car cela constituerait une dérogation injustifiée à l'interdiction du travail dominical.

Autre indication utile : l'entreprise qui dispose d'un service de formation interne mais ne forme que ses salariés n'a pas à se déclarer en tant qu'organisme de formation, mais doit indiquer son numéro de Siret dans la rubrique relative à l'organisme de formation du formulaire Cerfa.

Le recours à une formation à distance n'est pas exclu, mais la circulaire indique qu'il doit être justifié, exceptionnel et correspondre à une demande individuelle. Un planning dégageant des plages horaires réservées à la formation doit alors être annexé au contrat.

Par ailleurs, le suivi personnalisé du salarié peut être assuré par un tuteur dont la désignation n'est pas obligatoire, sauf accord de branche en ce sens. Ce suivi est formalisé dans un document, comme un cahier de suivi.

Particularités du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est déposé à l'Opca qui décide de sa prise en charge et le transmet à la Direccte. Avant ou après cette transmission, les Opca peuvent réviser certaines rubriques sans nécessiter la conclusion d'un avenant (adresse, numéro de téléphone, etc.). Au contraire, un avenant ou un nouveau contrat initial est obligatoire si certaines mentions sont modifiées (date de fin, volume horaire, etc.). La durée du travail incluant les périodes où le salarié est en formation ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiqué dans l'entreprise. Si le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation travaille plus de 35 heures mais récupère les heures effectuées au-delà sous forme de RTT, le Cerfa indiquera alors une durée hebdomadaire de 35 heures. La durée du travail est en effet appréciée sur l'année. Cependant, si la durée hebdomadaire est variable, le Cerfa indiquera la durée hebdomadaire moyenne sur l'ensemble du contrat.

Un contrat de professionnalisation peut être conclu pour compléter une formation initiale, notamment pour obtenir un diplôme auquel le bénéficiaire aurait échoué sous statut scolaire. Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé avec le même employeur si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification préparée, ou en prépare une de niveau supérieur ou complémentaire. Ces deux causes peu-

vent être utilisées une seule fois, mais peuvent être mobilisées toutes les deux successivement, et chacune entraîne la conclusion d'un nouveau contrat initial et non pas un avenant. Un contrat de professionnalisation en CDD peut être conclu avant un second en CDI avec le même employeur pour préparer une qualification de niveau supérieur. Les règles applicables aux successions de CDD (délai de carence) s'appliquent lorsqu'un CDD classique doit être conclu entre les mêmes parties après un contrat de professionnalisation.

La DGEFP souligne aussi qu'un contrat de professionnalisation ne peut pas être exécuté en même temps qu'un contrat unique d'insertion (CUI). Il est cependant possible de réaliser une période de professionnalisation pendant un CUI. En outre, aucun délai n'est à respecter pour conclure un contrat de professionnalisation avant ou après un contrat d'apprentissage. Il peut aussi être conclu après un CUI.

En revanche, il est peu probable qu'un CUI puisse être signé après un contrat de professionnalisation, le salarié ne remplissant plus les critères d'éligibilité à un contrat aidé.

Circ. DGEFP n° 2012-15 du 19 juillet 2012

Source : Liaisons sociales

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 vie du mouvement

Réunion et bilan de la Section Arc International



La section CFTC d'ARC INTERNATIONAL, qui vient d'intégrer le SYNDICAT DEPARTEMENTAL CHIMIE CM6201, a réuni tous ses adhérents et mandatés, ce samedi 7 septembre dans ses locaux, en présence du Secrétaire général Stéphane VROELANT, du Trésorier adjoint Franck JOURDAIN, tous deux font partie du bureau du CM6201.

Cette réunion avait pour but également de faire connaissance avec tous les nouveaux adhérents et motiver les troupes avant les élections très proches.

En préambule, Lionel BLOT, RSS de la section d'ARC-INTL a fait un compte-rendu de ce qu'il se passe et de ce qui va se passer dans l'entreprise dans les mois et années à venir.

Comme tous les membres de la section, il est très inquiet de la situation et avec l'accord de l'assemblée, il a l'intention d'envoyer une lettre ouverte à la direction pour dénoncer les problèmes et demander les objectifs de l'entreprise. Il faut savoir que de septembre à décembre 2013, 2000 personnes (hors production) vont chômer une semaine par mois avec une perte de salaire variant de 3 à 5 % selon les statuts.

Un débat très intéressant et constructif est engagé avec les participants.

Ensuite, Jean-Jacques MIEZE animateur de branche du verre mécanique CFTC explique à l'assemblée le fonctionnement de la chambre patronale et des organisations syndicales représentatives avec tous les sujets qui y sont évoqués et négociés lors des réunions qui se déroulent à PARIS (Convention collective, salaire, prévoyance, mutuelle, GPEC, OPMQ, contrat génération etc....), et qu'il n'est toujours pas facile de négocier positivement avec les représentants de la chambre patronale, surtout pour les salaires.

Il évoque également l'histoire de la CFTC qui a été créée en 1994, et qu'actuellement le nombre d'adhérents ne cesse de croître de jour en jour malgré la non représentativité au CE depuis 4 ans. Ce qui est très encourageant à la veille des élections.

Les élections auront lieu les 14, 15 et 16 octobre et la CFTC devrait avoir de bons résultats et être à nouveau représentative, afin de participer aux négociations et au comité d'entreprise.

Pour la Section CFTC Arc International

Jean-Jacques MIEZE



AG extraordinaire du CM5702



Le 10 juillet 2013, à Freyming-Merlebach au siège du Syndicat des Mineurs CFTC, la CFTC SNET de Carling (Société nationale d'électricité et de thermique) et le Syndicat du personnel EDF de Metz ont décidé d'unir leurs forces et leurs effectifs sous l'appellation de «Syndicat départemental CFTC du personnel IEG et activités connexes» (CM5702).

C'est Raphaël MARGHERITA, Secrétaire général du Secteur Mines et Président du Syndicat des Mineurs, qui accueille les participants à cette Assemblée générale.

Le Président de la Fédération CFTC-CMTE, Francis OROSCO, et Jean-Claude NEU, Référent Fichier fédéral, ont tenu à être présents à cette AG. Car, c'est après de nombreuses réunions de travail qu'ils ont permis le regroupement de ces deux entités dans un même syndicat.

Le Bureau se compose comme suit :

Jean-Jacques LETHIMONNIER : Président
Alphonse GALAN : Vice-Président
Jean-Pierre DI SALVO : Secrétaire général
Raphaël SELLITO : Secrétaire général adjoint
Gabriel LACZNY : Trésorier
Pascal JUNG : Trésorier adjoint

Membres :

Dominique TRIEST, Philippe PIGNOT, Daniel SAUDER, Martine ETLICHER

La Fédération leur apporte son soutien et souhaite au «Syndicat départemental CFTC du personnel IEG et activités connexes» de prospérer et de confirmer la représentativité de la CFTC lors des élections professionnelles à venir.

Martine ULTSCH

Bernard BRISSE

Bernard nous a quittés fin août à l'âge de 69 ans, Marc BECKER lui a rendu hommage lors de ses obsèques, le 29 août dernier.

Nous reproduisons ci-après son oraison funèbre.

« Cher Bernard,

C'est avec beaucoup d'émotion que je m'adresse à toi qui fut mon compagnon dans bien des étapes de ma vie.

C'est en 1969 que nous nous sommes connus, toi venant du Pas-de-Calais et moi de Lorraine. Très rapidement nous nous sommes liés d'amitié, ainsi que nos familles.

Mon engagement syndical à la CFTC m'a naturellement conduit à créer une section syndicale CFTC dans l'usine, point de départ de notre rencontre.

Avec ta générosité et ton sens du contact, tu nous as rejoints rapidement pour assurer bien des fonctions à la CFTC : délégué syndical, élu et secrétaire du comité d'établissement, délégué du personnel, mais aussi conseiller fédéral à la Chimie, conseiller à l'Union départementale de Seine et Marne, secrétaire général de l'Union locale de Nangis, secrétaire de l'Union départementale des retraités, représentant au CO-DERPF et j'en passe...

Ceci pour rappeler que tu étais au service des autres, compétent et toujours joyeux.

Un grand merci, Bernard, pour le travail que tu as fourni tout en étant toujours à l'entière disposition de ton épouse, de tes trois enfants, de tes petits enfants et de toute ta famille.

Adieu, ou plutôt au revoir Bernard.

Tu nous manqueras »



Pierre GUILLO

Le 13 juillet 2013, Pierre GUILLO nous a quittés.

Il fut Secrétaire général du syndicat EDF GDF de la région parisienne dès sa création en 1964. Puis, il est devenu secrétaire général et plus tard Président de la Fédération EDF GDF.

Son attachement aux valeurs de la CFTC, ses compétences reconnues, ses exigences dans l'exercice de ses responsabilités ont été un exemple pour nous tous.

La Fédération CFTC-CMTE adresse à sa famille et à ses proches ses plus sincères condoléances.



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**