

Penser à tous, c'est avoir des idées qui s'adaptent à chacun de vous.

En 2015, REUNICA s'unit à
AG2R LA MONDIALE
Ensemble,
pour mieux
vous protéger

90%* DE NOS
CLIENTS NOUS
RECOMMANDENT



**CONTACTEZ - NOUS
AU 01 40 22 37 01**

Nos 8 millions de clients nous encouragent à poursuivre notre démarche qualité. Depuis plus de 60 ans, Réunica anticipe les besoins de protection sociale et accompagne salariés, retraités et entreprises. A nous d'anticiper aujourd'hui encore afin d'avancer ensemble vers un avenir serein.

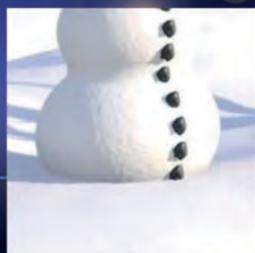
* Source : Etude Init-Marketing 2013

**ANTICIPER POUR MIEUX VOUS PROTÉGER.
WWW.REUNICA.COM**

RÈUNICA

GIE REUNICA - Groupement d'Intérêt Économique, régi par les articles L.251-1 à L.251-23 du Code de Commerce, ayant son siège social au 154, rue Anatole France - 92599 Levallois-Perret Cedex et assurant la mise en commun de moyens pour le compte d'institutions de retraites complémentaires ARRO-AGIRC, d'institutions de Prévoyance et de Mutualités, Ville ou greffe d'immatriculation : Nanterre, inscrit au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 394 816 508 - Tél. : 01 41 05 25 25 - CONCEPTION & CREATION : M&C SAATCHI CORPORATE - EXECUTION : COTÉ AGENCE - PHOTO : AGLAE BORY

EN AVANT



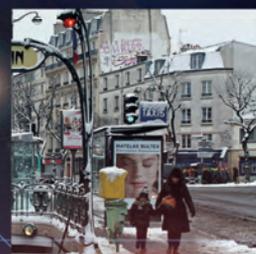
ACTUALITÉ

La réforme des branches professionnelles en questions ? (pages 14 et 15)



numéro

47



UNE
COMPLÉMENTAIRE
SANTÉ POUR TOUS
LES SALARIÉS,
ÊTES-VOUS BIEN
INFORMÉ



ACQUIN 10-5857 Crédit photo alexis84

Au 1^{er} janvier 2016 au plus tard, tous les salariés du secteur privé devront bénéficier d'une complémentaire santé.

Pour tout savoir sur la réforme : connaître le calendrier, décrypter son actualité... Malakoff Médéric vous accompagne.

Rendez-vous sur le site :
complementaire-sante-obligatoire.malakoffmederic.com

Votre contact : **Gilles SOHM** au 01 56 03 30 10
contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

Éditorial

*Chers amis;
L'année du bilan est arrivée.*

Et comme le rituel nous l'impose en cette fin d'année, nous vous adressons cet éditorial en tant que Président, Secrétaire Général et Trésorier au nom de notre conseil fédéral.

Et malheureusement, le temps de nous retourner sur ces douze mois précédents, cette année n'a pas eu l'occasion de montrer et de renforcer la politique sociale, écrasée sous le poids des mesures injustes de nos gouvernements.

Nous avons vécu et nous vivons plus un détricotage permanent de nos droits plutôt qu'un renforcement de nos acquis.

Dans la majorité des branches transports que nous représentons rien n'avance contrairement aux impôts sur le revenu, aux taxes foncières et augmentations de tous bords.

A l'heure où nous rédigeons ce dernier édito de l'année, nous ne sommes même pas en mesure de vous transmettre une information sur la signature dans une branche transport d'un "pacte de responsabilité" engageant l'avenir positivement.

A ce jour, les projets sur la table ressemblent plutôt à des "zinzins" sociaux vides de tout sens qui ne permettent pas de combattre la précarité, le chômage et le pouvoir d'achat. Même si 2014 nous a réservé à tous notre lot de déceptions, votre travail au quotidien a permis de renforcer notre conviction syndicale et le dynamisme de la FGT CFTC.

Votre engagement permet une visibilité accrue de la CFTC dans les entreprises tout en répondant à vos attentes. Il est donc essentiel pour nous tous de continuer à nous battre pour que nous puissions convaincre nos collègues de nous rejoindre.

Les besoins de demain seront de plus en plus nombreux, mais nous sommes convaincus que vous serez là pour répondre aux attentes et sollicitations que vous aurez en 2015.

Alors en attendant ces moments et pour conclure sur une note gaie,

*nous vous souhaitons à toutes et à tous,
de passer en famille, d'excellentes fêtes
de fin d'année.*

Meilleurs Vœux 2015



Thierry DOUINE
Président Fédéral



Cyrille JULLIEN
Secrétaire Général



Frédéric MINET
Trésorier

S O M M A I R E

Editorial	3
La Parole aux Secteurs	
Terrestre	4-5-6
La Protection Sociale du Transport	8-9
La Parole aux Secteurs	
Transports Publics et Ferroviaire	11
Aérien	12
Formation Syndicale	13
Actualité Fédérale	
La réforme des branches professionnelles en questions	14-15

«EN AVANT» N° 47 : Décembre 2014
Magazine d'informations de la Fédération Générale CFTC des Transports
9, rue de la Pierre Levée - 75011 PARIS - Tél. : 01 42 62 44 44
CPPAP : N° 0918 S 06438 - ISSN : 1634-2887 - Routage 206

Directeur de la publication : Thierry DOUINE
Rédacteur en Chef : Philippe GAUTIER - Publicité : FEGETRAPUB

Ont participé à la rédaction de ce numéro :
T. DOUINE - C. JULLIEN - F. MINET - P. GOUMENT - M. AUBERT - P. DUQUESNOY - D. ZIVIC
H. MATTER - P. DURAN - D. VASSEUR - J.P. CATANZARO
ainsi que toute l'Equipe Fédérale

Photos : CFTC - Mise en page et coordination : Ph. GAUTIER
Conception et Réalisation : Imago - Impression : Imprimerie Centrale de lens

NOUVEAU

TERRESTRE

Le mot du Coordinateur

Une fin d'année difficile pour les salariés avec un pouvoir d'achat qui ne cesse de diminuer, des employeurs qui jouent avec la menace des emplois pendant qu'ils encaissent les marges grâce aux aides diverses et variées, CICE qui passe de 4 à 6%, le pacte de responsabilité qui allège les cotisations patronales de 1,8 % et la diminution du coût du gas-oil... alors que les salaires des branches professionnelles font du sur-place depuis trop longtemps. Combien de temps va s'écouler sans que les salariés ne réagissent aux provocations de ce patronat qui fait du monologue sans respecter les acteurs qui font leur richesse.

À la FGT CFTC, nous considérons que nous devons passer les messages à tous les employeurs du ras le bol général qui est en train de s'installer d'autant plus que les rémunérations n'augmentant pas, on constate une dégradation des conditions de travail, des restructurations permanentes ce qui entraîne des conséquences sur la santé des salariés. C'est pour cela que les représentants CFTC se doivent d'agir dans tous ces domaines afin de stopper les pratiques d'un autre siècle pour que les familles retrouvent une qualité de vie digne de ce nom.

La FGT CFTC est dans l'**Intersyndicale FO/CGT/CGC/CFTC** pour entamer des actions de tous ordres afin que les organisations patronales prennent conscience des attentes des salariés.

Toute l'équipe du Secteur Terrestre vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

Pascal GOUMENT
Coordinateur du Secteur Terrestre

Norbert Dentressangle sur la Sellette !

Le **Syndicat National CFTC GND** est satisfait que le procureur du tribunal correctionnel de Valence poursuive l'affaire suite aux perquisitions de 2012 dans quatre sociétés de transports du groupe et après trois ans d'enquête par les services de l'administration compétente. Une première audience aura lieu du 04 au 06 mars 2015.

La FGT CFTC y sera également partie civile au même titre que la CFTC GND dans l'intérêt des salariés du transport. Cette affaire va permettre d'avoir l'appréciation de la justice sur des pratiques que nous considérons illégales, entraînant l'utilisation de salariés délocalisés pour effectuer le travail de salariés sous



contrat de travail français sans respecter les dispositions légales et réglementaires.

La justice tranchera... à suivre !

Pascal GOUMENT
Président CFTC Groupe Norbert Dentressangle

Transport Routier de Voyageurs

Depuis le début de l'année, les organisations syndicales ont signé un accord conventionnel de revalorisation des seuils d'ancienneté avec l'**OTRE** (autre organisation patronale) qui a entraîné une vive réaction de la **FNTV** (organisation patronale) qui considérait que les signataires étaient irresponsables et décidait de retirer sa proposition à 1% sur la NAO 2014. Donc rien sur les salaires en 2014.

Cet accord n'est malheureusement pas étendu à ce jour, on est toujours en attente... en attente d'application dans les entreprises non adhérentes à l'organisation patronale signataire. Cet accord permet d'avoir une avancée sociale importante et temporelle quelque peu l'abîme sociale entre les acquis du TRV et l'URBAIN (soit 20%).

Même problème concernant la mise en place d'un accord conventionnel de branche relatif à la sécurité et aux biens, revendiqué par les Organisations Syndicales partant du principe que les salariés du Transport Routier de Voyageurs connaissent les mêmes problèmes d'insécurité que leurs collègues des Transports Urbains.

La FNTV déclarant en Commission paritaire que cela n'était pas un sujet ! Les Autorités Organisatrices ne sont pourtant pas de cet avis et car ils intègrent ce paramètre dans les contrats. Cette négociation n'a pas abouti et n'aboutira pas tant que les employeurs n'assumeront pas leur obligation de résultat sur la santé et la sécurité de leurs salariés.

Année sociale négative, une de plus, dans un contexte économique et social tendu, des appels d'offres attribués au moins disant, du fait des baisses des finances des Autorités Organisatrices, effet pervers de la loi sur la décentralisation.

Le paradoxe pour ce secteur peu attractif car très précaire en terme de conditions de travail, de rémunération, alors qu'il est en mal de personnels, il lui faut recruter 11 000 personnes par an dont 85% de conducteurs.

L'emploi dans cette activité est en progression de 2.7% de plus l'activité est au rendez-vous, mais le social ne suit pas, car les employeurs ne connaissent qu'une seule variable d'ajustement, le revenu de leurs salariés. On peut le constater dans certains groupes, par la remise à plat des accords sociaux et la vente de filiales ou de sessions partielles d'actifs.

Pourtant le CICE et l'allègement des cotisations sont là, mais les employeurs pour se défendre indiquent que cela a permis uniquement de maintenir l'emploi !

...Le dit CICE va avoir et cela est très important un impact négatif sur les prochains appels d'offre. En effet les autorités organisatrices sont en débat sur son utilisation ou sa restitution, cela, est illégal, mais cela représente en réel une diminution de charge (source, le dernier "Bus et Cars").

Michel AUBERT
Coordinateur adjoint du secteur terrestre

Le Syndicat National des Employés du Déchet grâce à son action fait une première sur l'attribution du marché de collecte des déchets.

Le conseil exécutif de la Communauté de Communes de la porte du Hainaut a voté la résolution suivante à l'unanimité :

Notifier à la société **SEPUR** l'arrêt d'attribution du marché de collecte qui lui avait été attribué mi-juillet et qui devait prendre effet le 1er Janvier 2015.

Cette décision a été prise suite aux actions menées par la CFTC sur les mauvaises conditions de reprise du personnels (79 salariés), cette décision est une première nationale dans la branche des activités.

Cette action a permis de démontrer que les salariés transférés dans le cadre d'une délégation de service ne peuvent servir de variable d'ajustement aux marchés de collecte des déchets. Dans ce marché la société **SEPUR** avait répondu à l'appel d'offre à 5,2 millions d'euros annuels sur 5 ans et la société **COVED** avait répondu à 5,9 millions d'euros constatant un écart de 700 000 euros à l'année. En effet, **SEPUR** utilise la même méthode que **ALDI** ou **RYAN AIR** dans la gestion de son personnel bafouant les dispositions du code du travail, de la convention collective, et des règles de sécurité édictées par la Carsat, la R437.

De plus son mémoire technique précise que le personnel transféré devait conserver les acquis de l'ancien prestataire, en réalité **SEPUR** voulait imposer aux salariés son accord de modulation du temps de travail.

Après avoir calculé la différence, les salariés auraient subi la perte d'un mois de salaire sur leur revenu annuel.

La Communauté de Communes va ester en justice le cabinet d'étude qui a réalisé le cahier des charges de ce marché de collecte des déchets. En effet, ce rapport semble connaître des lacunes et dans 95 % des études de ce cabinet, l'entreprise **SEPUR** sort attributaire du marché... **affaire à suivre.**

L'équipe CFTC de la section **COVED** est fière d'avoir réalisé cette première nationale qui va mettre un frein aux développements des sociétés «discount des marchés publics» et ce grâce à la mobilisation des salariés et l'action du Syndicat National des Employés du Déchet.

Patrice DUQUESNOY
CFTC FGT SNED

Négociations NAO Transport Routier de Marchandises

Après deux réunions de négociations sur les rémunérations dans les transports routiers de marchandises, les employeurs ont fait des propositions d'un niveau inacceptable avec 0,60 % en moyenne pondérée et 1% pour les agents de maîtrise/cadre. La CFDT entre les deux réunions a décidé de sortir de l'intersyndicale considérant qu'ils pouvaient seuls aller gagner l'ensemble des revendications unitaires des fédérations.

Incroyable, quel est l'intérêt pour les salariés ? En ce qui concerne la CFTC nous avons fait le choix de rester dans l'intersyndicale avec la CGT, FO, CGC car par expérience nous avons toujours obtenu des avancées dans ce secteur dans l'unité et on se doit pour cette année 2015 à venir de rétablir un niveau du taux horaire conventionnel au delà de la proposition indécente des patrons du transports routiers de marchandises. L'appel d'air donné par l'état que se soit le CICE et l'allègements des cotisations doivent logiquement leur permettent de donner au delà de ce taux.

Le 1er décembre devant le Ministère du Travail, des militants de toutes les organisations syndicales représentatives ont manifesté leur mécontentement devant ce simulacre de négociations. Le Secteur Terrestre remercie tous les militants CFTC présents ce jour. Des actions et des mouvements vont s'organiser dès le 18 janvier afin de mettre la pression au patronat avant la prochaine date de la commission paritaire qui se tiendra le 20 janvier.

Sur les autres secteurs d'activité de la **CCNTR** les propositions sont également du même niveau, inquiétant la précarisation de l'ensemble des métiers du transport.

Pascal GOUMENT
Coordinateur du Secteur Terrestre



Élections Professionnelles

Félicitations à toutes les équipes de :

Norbert Dentressangle Silo
avec une audience de 46%

Norbert Dentressangle Maintenance
avec une audience de 90%

Norbert Dentressangle Ile-de-France
- agence de Longueuil 90%
- agence d'Auneuil 100%

STEF Tarbes et Saint-Dizier
nomination de deux nouveaux
délégués syndicaux

SITA Holding
avec une audience de 15,86%

Transdev CEAT
- **Établissement de Pontault-Combault :**
DP titulaires : CFTC 48%, 1 élu
DP suppléants CFTC 30.76 % 1 élu

CEAT résultats au CE
sur l'ensemble des établissements :
CE titulaires : CFTC 12.31% pas d'élu
CE suppléants : CFTC 13.50% 1 élu

Transdev Ile-de-France,
établissement d'Ecqueville (78)
CE Titulaires : CFTC 13.33%
CE Suppléants : CFTC 17.24% pas d'élu

STAN NANTES réseau urbain
la CFTC obtient 14,15 %

Structures

- Le Syndicat Régional des Transports Languedoc Roussillon sort de la tutelle fédérale.
Philippe JAY 06 27 21 60 93. Mail p.jay@sfr.fr a été élu Président, lors de la dernière assemblée générale.
- le 05 décembre 2014 le Syndicat Régional des transports du Limousin a été créé.

Règlement intérieur de l'entreprise (source Ministère du Travail)

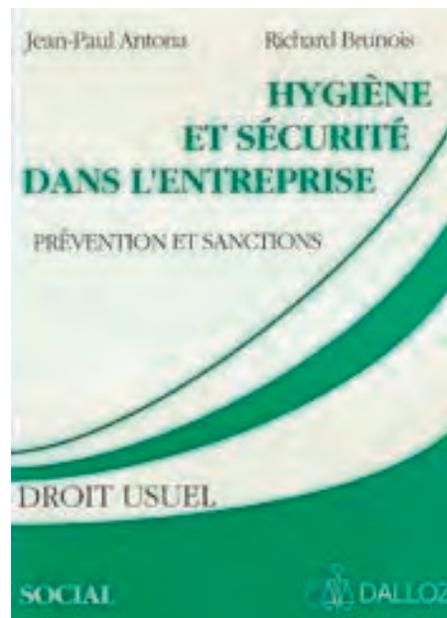
Synthèse : obligatoirement établi dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur fixe des règles dans deux domaines :

L'hygiène et la sécurité-la discipline. En matière disciplinaire, il contient nécessairement un certain nombre de clauses, lesquelles ne peuvent avoir un caractère discriminatoire ou porter atteinte aux libertés.

En cas d'illégalité, l'inspecteur du travail peut intervenir, à savoir : un salarié sanctionné sur la base d'une disposition illégale du règlement intérieur peut saisir le conseil de prud'hommes.

Comment est établi le règlement intérieur ?

Les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés doivent mettre en place un règlement intérieur.



Les étapes : rédiger le projet de règlement (avec si nécessaire des dispositions spéciales pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise) soumettre le projet au comité d'entreprise (ou s'il n'y en a pas, aux délégués du personnel) et, pour les matières relevant de sa compétence, au CHSCT ; déposer le document en deux exemplaires au secrétariat-greffe des prud'hommes et l'afficher sur les lieux de travail dans un endroit accessible, communiquer le texte à l'inspecteur du travail.

En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de



l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du CHSCT, est communiqué à l'inspecteur du travail.

Les mêmes formalités doivent être accomplies en cas de modification ou de retrait des clauses du règlement intérieur. Le règlement entre en vigueur à la date qu'il fixe, date qui se situe au moins un mois après le dépôt au secrétariat-greffe et l'affichage du document.

Le règlement intérieur est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Selon la Cour de cassation (arrêt de la Chambre sociale du 9 mai 2012), le règlement intérieur et les notes de service qui le complètent ne peuvent produire effet que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail ; dès lors, l'employeur qui ne peut justifier avoir préalablement consulté les représentants du personnel et communiqué le règlement à l'inspecteur du travail, ne peut reprocher à un salarié un manquement aux obligations édictées par ce règlement et par une note de service.

Quelles sont les clauses obligatoires ?

Le règlement intérieur, obligatoirement écrit, fixe exclusivement : les règles générales et permanentes relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail...) et notamment, la nature et l'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied, ...).

Une sanction ne peut alors être prononcée à l'encontre d'un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur ; s'il s'agit d'une mise à pied disciplinaire, celle-ci ne sera licite que si le règlement fixe sa durée maximale (Cass. soc., 26 oct. 2010) ; les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 du code du travail ; les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être

appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises.

Sur le lieu de travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée.

Toutefois, lorsque la consommation de ces boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur rappelle :

les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail ou par la convention collective applicable ; les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail. Aucune autre clause n'est autorisée. Ainsi un règlement intérieur ne peut prévoir de règles sur l'utilisation du crédit d'heures par les représentants du personnel, les heures supplémentaires ou l'ordre de passage aux douches...

... et celles interdites ?

Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.

Interdire les conversations personnelles, imposer une tenue de travail alors que l'intérêt de l'entreprise ne le justifie pas, prévoir des fouilles systématiques des armoires individuelles... autant de mesures portant atteinte aux droits et libertés des salariés. En revanche, autoriser le contrôle d'alcoolémie de

salariés qui exercent des fonctions susceptibles d'exposer des personnes ou des biens à un danger, est admis, dès lors que les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.

De même, le règlement intérieur ne peut contenir de dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités



syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.

L'intervention de l'inspecteur du travail

A tout moment, l'inspecteur du travail peut exiger le retrait ou la modification des clauses du règlement intérieur contraires aux prescriptions du code du travail. Sa décision est communiquée aux représentants du personnel.

Lorsque, saisi par un salarié qui conteste une sanction, le conseil de prud'hommes écarte l'application d'une clause illégale du règlement intérieur, une copie du jugement est adressée à l'inspecteur du travail et aux représentants du personnel.



FORMATION PROFESSIONNELLE C'EST POUR VOUS !



Vous voulez :

- **Assurer** votre avenir professionnel,
- **Évoluer** et **progresser** dans votre entreprise,
- **Sécuriser** votre emploi,
- **Préparer** une reconversion.

Avez-vous un projet de formation ?

Consolider ou développer vos compétences

Faire reconnaître votre expérience et votre savoir-faire

Réaliser un projet personnel

Rebondir en cas de perte d'emploi

Etre accompagné pour un retour à l'emploi

Connaissez-vous les dispositifs les plus adaptés ?

Plan de formation, période de formation
Droit individuel à la formation

Validation des acquis de l'expérience

Congé individuel de formation

Préparation opérationnelle à l'emploi
DIF portable

Contrat de sécurisation professionnelle

Contrat de professionnalisation

Définissez votre projet et renseignez vous sur les dispositifs de formation auxquels vous avez droit sur :

www.opca-transports.com

Découvrez **T-PARCOURS** ou adressez-vous à votre représentant du personnel, ou à votre employeur.

T PARCOURS

L'application pour se repérer et mieux appréhender les dispositifs de formation

66 avenue du Maine – 75996 Paris Cedex 14
Tél. 01 53 91 34 34 – Fax 01 53 91 34 68

www.opca-transports.com



LA PROTECTION SOCIALE DU TRANSPORT

HISTOIRE... ET PERSPECTIVES !

Les salariés de notre secteur, et leurs familles, bénéficient d'une protection sociale complémentaire mise en place dans un cadre conventionnel qui couvre les risques suivants :

- La **retraite complémentaire** depuis 1955
- Le **veuvage** et **l'invalidité** depuis 1955 également
- **L'inaptitude à la conduite** pour le conducteur du permis poids lourd depuis 1982
- La **gestion des fins de carrière** des conducteurs depuis 1997
- La **maladie** depuis la mise en place des accords de complémentaire santé en 2011

Ces régimes sont gérés par des institutions paritaires dédiées à la profession et pilotées par vos représentants : la **CARCEPT**, la **CARCEPT Prévoyance**, l'**IPRIAC**, le **FONGECFA-Transports** et l'**AGEC-FA-voyageurs**.

Ces institutions, membres du Groupe KLESIA, sont regroupées sous la **marque « Carcept Prev »**.

Ces institutions paritaires nous permettent de piloter nos régimes pour proposer une protection sociale toujours plus intéressante pour les salariés de la branche et leurs familles.

Ainsi, et sans attendre l'obligation prévue par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, nous avons pu instaurer dès 2011 dans notre secteur des régimes de **complémentaire santé** au bénéfice des salariés et de leurs familles dans un cadre mutualisé.

La **gestion** de ces régimes au sein d'institutions dédiées à la profession nous a permis de mettre en place différentes actions visant à promouvoir la **prévention santé** ou à valoriser la profession.



Pour l'exercice 2014, je voudrais notamment rappeler les actions suivantes menées par **Carcept Prev** :

- Le concours du meilleur conducteur poids lourds (« **Cup 2014** »), dans le cadre d'un partenariat entre **Carcept Prev** et l'**AFT-IFTIM**, à l'issue de concours régionaux et d'une finale nationale qui s'est déroulée lors des Assises du Transport le 17 septembre.



- L'ouverture d'un **espace Emploi IPRIAC**, permettant aux salariés touchés par l'inaptitude de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en vue de **retrouver** un emploi.
- La poursuite des campagnes de sensibilisation à l'hygiène de vie et à la prévention des conduites addictives **avec l'AFT**.

Nous travaillons désormais à améliorer davantage encore nos régimes, dans l'intérêt de nos salariés et de leurs familles, avec l'appui de notre partenaire la Carcept Prev.

Thierry DOUINE

→ Quelles garanties en cas de décès ?

En cas de décès le capital garanti est de 100 % du salaire annuel :

- pour les célibataires, veufs ou divorcés, avec au moins un enfant à charge ;
- pour les personnes mariées sans enfants à charge ;
- sous certaines conditions, pour les salariés vivant en concubinage.

Le montant de la garantie est augmenté en cas d'enfants à charge de 30 % par enfant dans une limite de 200 %. Le capital est de 50 % du salaire annuel pour les célibataires, veufs ou divorcés sans enfants à charge. En cas d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie, le capital décès peut être intégralement versé.

→ L'Inaptitude à la conduite

L'IPRIAC couvre les conducteurs perdant, pour raisons médicales, l'emploi de conduite de véhicules nécessitant la possession des permis C, EC, D, ED ou d'un certificat spécial de conduite (transports en commun de voyageurs). Le conducteur, pour bénéficier de l'IPRIAC doit :

- Être salarié d'une entreprise adhérente.
- Justifier de la perte de l'emploi de conduite pour une des raisons suivantes : retrait définitif ou suspension pour une durée indéterminée du ou des permis de conduire par décision préfectorale, retrait du certificat spécial de capacité à la conduite par le service de la médecine du travail habilité, déclaration d'inaptitude définitive à la conduite par la médecine du travail.
- Justifier, dans l'un des emplois concernés, dans une ou plusieurs entreprises de transport relevant de l'IPRIAC (de façon continue ou discontinue), d'un âge et d'une ancienneté minimale.
- Être reconnu inapte à la conduite de façon définitive par la commission médicale de l'IPRIAC.

Le salarié pourra bénéficier d'une rente représentant 35 % de son ancienne rémunération globale brute sous réserve que le cumul de ses ressources et de la rente IPRIAC ne dépasse pas son ancienne rémunération nette.

La complémentaire santé instituée dans le secteur depuis 2011 comporte une formule de base et des options améliorées en particulier sur les risques hospitalisation (chambre particulière), soins médicaux, optique et dentaire.

La garantie de base couvre les principaux aléas de santé.

La CARCEPT Prévoyance a par ailleurs inclus dans ses garanties une assistance vie quotidienne.



POUR PLUS D'INFORMATIONS

www.carcept-prev.fr

Progresssez en toute sécurité avec les formations **FIMO FCO !**



Depuis le 10 septembre 2009, les conducteurs sont soumis au dispositif réglementaire FIMO FCO qui **étend l'obligation de formation** à l'ensemble des conducteurs routiers de marchandises dans les secteurs public et privé.

Les **FIMO FCO** répondent aux exigences réglementaires, renforcées sur des thématiques : développement durable, éco conduite avec informatique embarquée **ECOPILOTE**.

Une FIMO (Formation Initiale Minimale Obligatoire), doit être **complétée tous les 5 ans** par une FCO (Formation Continue Obligatoire).

Adoptez une conduite souple et rationnelle !

Pour en savoir plus :
www.aft-iftim.com/fimofco



Informatique Embarquée ECOPILOTE

TRAMINOTS CFTC VOTRE DÉFENSE EST EN PÉRIL

Une réforme des Conseils de Prud'hommes se met en place !

En 2013, le gouvernement par le biais de Mme la Garde des Sceaux, avait commandé un rapport sur le fonctionnement des Prud'hommes.

Ce qui a donné lieu à un rapport dit «Lacabarot» du nom de son rédacteur.

Il dresse un état des lieux assez négatif de cette institution pourtant connue et reconnue par plus de 88% des salariés en France !

L'idée est de moderniser tout en diminuant le pouvoir des Conseillers qui selon le Medef, donnent trop souvent raison aux salariés.

Dernièrement par la voix du très libéral Ministre de l'Economie, qui ose ce que d'autres n'avaient pas eu le temps de réaliser, on voit où ils veulent en venir...

Pour comprendre la réforme, un petit récapitulatif s'impose.

Quand un salarié saisit la CFTC et dépose un dossier devant le Conseil des Prud'hommes, il est convoqué en Conciliation, avec son ancien employeur ce qui n'aboutit à un règlement du litige à l'amiable, que dans seulement 5% des cas.

Il faut savoir, pour en comprendre les raisons que la conciliation est presque impossible quand une des parties fait obstruction, en disant «nous ne voulons pas concilier», l'affaire est alors renvoyée en bureau de jugement, ou tout le monde s'explique pour que les juges puissent se faire leur opinion est trancher.

Le projet de loi voudrait obliger la conciliation à plus de résultat, pour soit disant faire gagner du temps aux justiciables avec un passage forcé devant un juge professionnel affublé de deux assesseurs, mais qui finirait par trancher, seul.

Pour la CFTC il y a danger !!! Actuellement 4 Conseillers décident, sachant qu'ils sont tous issus des métiers qu'ils sont amenés à juger, une modification serait pénalisante pour les salariés.

La mise en place d'un barème pour l'octroi des dommages-intérêts, quand les salariés sont reconnus dans leur bon droit.

Une demande du Medef, qui pleure à chaudes larmes depuis des années sur le fait que l'on ne peut pas licencier sans frais même sans respecter

les plus fragiles. Un gouvernement dit de gauche acceptera-t-il ce principe ?

Autre point, la suppression des élections des Conseillers par les salariés des entreprises, ils seraient désignés par rapport à la représentativité. Là aussi, une économie substantielle motive le gouvernement.

Les élections Prud'homales ont un coût élevé, avec une faible participation, les salariés sont victimes de leur abstention.

Dernier point, la formation des Conseillers.

Selon le rapport qui mène au projet de loi certains Conseillers Prud'hommes ne seraient pas suffisamment formés aux règles de procédure et aux nouvelles jurisprudences qui régissent le droit du travail. A la CFTC tous les Conseillers Prud'hommes doivent suivre une formation obligatoire.

Le projet de loi voudrait instaurer une formation conjointe avec les magistrats professionnels.

C'est certainement la meilleure proposition de ce projet.

Rien n'est encore gravé dans le marbre, mais une réforme au parfum de libéralisme se dessine déjà Certains Conseils CFTC comme celui de Mulhouse traitent plus de 800 dossiers en moyenne sur une année.

Hervé MATTER
Coordinateur Suppléant

Négociation de branche CCNTU :

La Commission Paritaire Nationale de Suivi des Questions de Sécurité (CPNSQS) a adopté, le 5 novembre 2014, un texte paritaire sur les principes et garanties applicables en matière de vidéo-protection dans les réseaux de transport urbain.

Signé par l'UTP d'une part et par le SNTU-CFDT, la CFTC et la CFE-CGC d'autre part, ce texte sera soumis à la prochaine Commission Paritaire Nationale du 17 décembre 2014 qui décidera s'il peut constituer un avenant à l'accord cadre de branche sur la sécurité des personnes et des biens du 17 avril 2007.

Daniel ZIVIC
Coordinateur Titulaire

Dissimulation du visage dans l'espace public, une interdiction à prendre avec des pincettes... que disent les textes ?

Depuis le 11 avril 2011, il est interdit de porter dans l'espace public, y compris dans les autobus et autocars, une tenue destinée à dissimuler le visage sous peine de se voir infliger une amende de deuxième classe, soit d'un montant maximal de 150€ (L.n°2010-1192, 11/10/2010, JO 12/10)

Les conditions de mise en œuvre de cette mesure par les agents des services publics, y compris les conducteurs-receveurs d'autobus et d'autocars, ont été précisées par la circulaire du 2 mars 2011 (Cir.min. 2/11/2011) mais ne rassure pas nos agents CFTC.

La circulaire prévoit que les conducteurs-receveurs sont fondés à refuser l'accès au service à toute personne dont le visage est dissimulé ! dans le cas où la personne serait déjà dans le véhicule, à l'inviter à se découvrir ou à quitter les lieux.

Et d'ajouter que «la dissimulation du visage fait obstacle à la délivrance des prestations de service public !» **c'est cette deuxième possibilité qui respecte les valeurs de la CFTC que nous prônons.**

En revanche, elle précise que «la loi ne confère en aucun cas à un agent le pouvoir de contraindre une personne à se découvrir ou à sortir».

L'exercice d'une telle contrainte constituerait une voie de fait et exposerait son auteur à des poursuites pénales. Elle est donc absolument proscrite.

Face à un refus d'obtempérer, les agents doivent faire appel aux forces de l'ordre (Gendarmerie Nationale ou Police)

INFORMATION AU PUBLIC

La Circulaire du 2/03/2011 prévoit une information au public de cette interdiction, les agents CFTC devront être vigilants si cette information qui prend forme d'une affiche apposée de manière visible énonçant que «**LA RÉPUBLIQUE SE VIT À VISAGE DÉCOUVERT**» est bien à bord de leurs véhicules.

NOUVEAU

HOP! AIR FRANCE «La Nouvelle Boîte de Pandore 2015»

En cette veille de fête de fin d'année, nous sommes tous une nouvelle fois, abasourdis, de voir à quel point, les personnels de notre compagnie ne sont pas tous traités de la même façon et comment notre hiérarchie n'a de cesse de créer des rebondissements propices à l'exaspération de tous ses salariés.

Encore une fois, le personnel au sol va trinquer.

Mais, ici-bas, personne n'oublie la perte financière et l'inégalité de rapports socioprofessionnels déplorables générés par le conflit lobbyiste précédent, dont bénéficient certaines catégories de salariés.

A nouveau, tel un mauvais film d'espionnage sur l'Allemagne de l'Est des années 60, des discussions très discrètes au sommet ont prodigué les bienfaits d'une évolution rétrograde de notre secteur d'activité dédiée et de nos emplois.

Une nouvelle «boîte de Pandore» déversant tous les maux d'AIR FRANCE sur une seule catégorie de salariés.



Tant de Process : Transform 2015, Perform 2020, HOP! AIR FRANCE

Dont le dernier en date sous prétexte d'une concurrence principalement due au Train et d'un retour à l'équilibre sous 3 ans.

La création d'une pseudo marque ou entité :

Un nouvel "AIR INTER" version "Light".

La Base, c'est fini aussi !... On s'y attendait.

Par habitude, nous commençons à savoir lire les mensonges entre les lignes des communiqués qui nous parviennent.

Nous parlerons dorénavant de **13 escales**, de **800 vols quotidiens** et de **7700 employés** de ce secteur à compter de la saison été 2015, ne touchant que le «Point-à-Point» et ORLY.

Nous avons anticipé, il y a quelques temps, le fait que nous ne souhaiterions jamais être vêtus aux couleurs de TRANSAVIA ou de HOP !

Mais vu la mise en scène de mauvaise facture et une communication mensongère et démagogique, force est de constater que malheureusement l'échéance se rapproche...

Sinon pourquoi : **«HOP! AIR FRANCE "et pas" AIR FRANCE HOP!» ?**

Car il est toujours plus simple de gommer la fin d'une phrase...!

Ne cédon pas au catastrophisme, restons très vigilant.

Mais combien d'entre nous risquent encore d'y laisser des plumes ?

Mesdames, Messieurs, nos dirigeants, vos subordonnés sont tous respectables et l'ont déjà prouvé par leur engagement et tous les efforts concédés, alors, **RESPECTEZ-LES !!!!**

La CFTC veillera à ce respect et ne lâchera rien quant au bon devenir de tous les personnels d'AIR FRANCE.

Activité AIR FRANCE au départ d'ORLY

La CFTC PNC a toujours été **très attachée à la base d'ORLY**, car c'est ici que s'est créée notre première section syndicale il y a plus de 15 ans.

Aujourd'hui encore, plusieurs de nos délégués PNC sont basés ici, mais malheureusement, **nous sommes à priori les seuls dans ce cas.**

Les syndicalistes des autres OP basés ORY encore présents pendant la négociation de l'actuel ACG ont tous mystérieusement migré vers CDG.

Si nous nous sentons aujourd'hui un peu seuls avec vous, nous n'en sommes pas moins motivés pour **sauvegarder notre base.**

Si la direction tente de rassurer les PNC d'ORLY sur le maintien de l'activité, ceci sans modifications des contrats de travail, **il est légitime que nous ayons des interrogations.**

En effet, si nous nous dirigeons vers un partage de l'activité du «Point-à-Point» avec HOP, **comment celle-ci s'effectuera-t-elle ?**

Y aura-t-il des qualifications sur des avions aujourd'hui exploités par HOP ?

Si les vols à forts remplissages nécessitant des avions d'au moins 140 places (matins, soirs, départs en week-end) continueront probablement à être effectués par des coques et des équipages PN d'AF, **les vols de milieux de journées ou de faibles affluences, seront-ils pris en charge par HOP ?**



Comment, dans ce cas, sera découpée l'activité vol des PN AF d'ORLY ?

Uniquement des Allers-Retours du matin ou du soir ? Des découchés de type «nuits courtes» ? Des temps de bétons très longs, pendant les horaires creux ? Des vols hors bases nettement plus fréquents ? Etc.

• **Les promotions de chef de cabine, seront-elles communes aux deux compagnies ?**

• **La mobilité vers le LC et/ou le MC CDG, sera-t-elle pratiquée à l'identique d'aujourd'hui ?**

• **Les listes d'ancienneté seront-elles communes pour les PNC d'AF, ou définies par centres de résultats (LC, MC CDG et «Point-à-Point») ?**

• **Qu'en sera-t-il des GP et des postes, sur les avions petits porteurs sur HOP ?**

Ces interrogations concernant des modifications pouvant être extrêmement importantes et impactantes pour nos carrières, nos rotations, nos plannings et donc notre vie quotidienne, ne doivent pas rester sans réponses.

La CFTC n'abandonnera pas ORLY ; nous nous battons à vos côtés pour la sauvegarde de notre base.



Pascal DURAN
CFTC Air France

LES FORMATIONS DU PREMIER SEMESTRE 2015

Du 26 au 30 janvier CHSCT

(prioritairement pour les élus CHSCT)

- Connaître le fonctionnement d'un CHSCT au sein d'une entreprise
- Comprendre les enjeux de la prévention dans l'entreprise
- Connaître les outils et méthodes de prévention
- Maîtriser la pratique d'une méthode d'analyse des risques après la survenance d'un accident
- Connaître les principes de l'exploitation des résultats des analyses



Du 02 au 04 février FIME

(Formation Initiale Mandatés et nouveaux Elus)

- S'approprier la spécificité de la CFTC et acquérir des connaissances de base dans les domaines de la négociation et de la communication
- Se situer dans un réseau d'acteurs internes et externes
- Se situer dans l'organisation CFTC et sa fonction syndicale



Du 16 au 20 février CE/DP

(prioritairement pour les élus CE titulaires)

- Connaître les missions des membres du CE
- Maîtriser les moyens d'action utiles à l'exercice de leurs missions et savoir les utiliser
- Connaître les missions des délégués du personnel
- Identifier les moyens d'action utiles à l'exercice de leurs missions et savoir les utiliser

Du 09 au 13 mars CE/DP

(prioritairement pour les élus CE titulaires)

- Connaître les missions des membres du CE
- Maîtriser les moyens d'action utiles à l'exercice de leurs missions et savoir les utiliser
- Connaître les missions des délégués du personnel
- Identifier les moyens d'action utiles à l'exercice de leurs missions et savoir les utiliser

Du 13 au 17 avril CHSCT

(prioritairement pour les élus CHSCT)

- Connaître le fonctionnement d'un CHSCT au sein d'une entreprise
- Comprendre les enjeux de la prévention dans l'entreprise
- Connaître les outils et méthodes de prévention
- Maîtriser la pratique d'une méthode d'analyse des risques après la survenance d'un accident
- Connaître les principes de l'exploitation des résultats des analyses



Du 18 au 20 mai JURIDIQUE

(Militants de base)

- Apprendre à utiliser les sources et outils juridiques nécessaires à la résolution d'une problématique juridique, en particulier le Code du travail.
- Connaître les mécanismes de l'élaboration et de la rupture du contrat de travail



Du 15 au 17 juin

RESPONSABLES DE SYNDICATS

- Connaître les missions d'un syndicat et les rôles de ses dirigeants
- Gérer et développer le syndicat en particulier en gagnant les élections professionnelles
- Animer une équipe pour mettre en œuvre le projet du syndicat



Site d'inscription en ligne :
www.fgtcftcformation.fr

Denis VASSEUR
Responsable de la Formation FGT-CFTC

NOUVEAU

À PROPOS DE

La réforme des branches professionnelles

Thierry DOUINE, Président Fédéral et membre du Bureau Confédéral a rencontré pour «En Avant» **Jean-Philippe CATANZARO** dans le cadre de la réforme des branches professionnelles et du pacte de solidarité.

Thierry DOUINE : Jean-Philippe, la restructuration des branches est maintenant lancée tout comme le pacte de solidarité qui peine toutefois à se mettre en œuvre.

Afin de faciliter la compréhension pour nos lecteurs peux-tu résumer le contexte et nous exposer la situation actuelle ainsi que ces conséquences pour la CFTC ?

Jean-Philippe CATANZARO : la loi fixe des règles précises pendant quatre ans toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives (OSR) au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.

Concrètement : cela veut dire que quel que soit le score obtenu par l'organisation syndicale dans la branche (plus ou moins de 8%), si elle est affiliée à une OSR interprofessionnelle au niveau national elle reste représentative dans la branche jusqu'en 2017.

Les syndicats, les fédérations affiliés à la CFTC conservent donc leur représentativité jusqu'en 2017. Mais, en revanche, il n'y a pas de dispositions transitoires pour les règles de validité des accords qui restent les mêmes, à savoir :

- Au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives de la branche;
- Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au sein de la branche.

Les dispositions transitoires nous permettent de continuer à être présent aux négociations. C'est donc à nous, à tous les niveaux de la CFTC de saisir cette opportunité qui sera notre dernière chance.

Concernant la situation actuelle, pour l'avenir des branches, elle se déterminera au sein d'une nouvelle sous-commission qui fera partie de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC) qui comptera désormais 3 sous commissions :

- ✓ La sous commission du suivi des salaires de branches (qui se réunit deux fois par an)
- ✓ La sous commission extension et élargissement des accords de branche (qui se réunit tous les mois)
- ✓ La sous commission restructuration (à définir)

Ces 3 sous commissions présidées par le directeur général du travail (DGT) sont des organes de consultation qui rendent des avis.

Thierry DOUINE : peux-tu préciser si la «sous commission de restructuration» dispose d'une mission précise, et dans quels délais doit-elle intervenir ?

Par ailleurs, peux-tu résumer ce que pourraient être les orientations de la CFTC à ce niveau qui relève de la confédération, et présenter les pistes qui pourraient être mises en œuvre au sein des branches qui elles relèvent des fédérations ?



J.-Ph. CATANZARO



Jean-Philippe CATANZARO : les missions de la sous-commission restent encore à définir mais on en connaît déjà les grands contours :

Objectif à court terme : regrouper, fusionner, acter la disparition des très petites branches «les fameuses branches dites mortes»,

Mettre en place une grille d'analyse de la situation des branches.

Objectif à moyen terme : trouver une solution pour relancer le dialogue social dans les branches ou des blocages manifestes existent (déterminer la cause du blocage, et trouver les remèdes)

Objectif à long terme : «100 branches d'ici 10 ans» Propos du Ministre du Travail (voire moins puisqu'il y a une volonté forte d'aller vite, notamment en CNCC).

Sur ce plan, la CFTC confédérale doit veiller à ce que nos intérêts soient préservés. Pour cela, il est impératif, d'utiliser toute notre expérience et technicité au sein de ces instances relevant

de la CNCC et des sous-commissions, car c'est dans ces dernières qu'une partie de notre avenir va se jouer.

Pour ce qui est de la feuille de route, à l'heure actuelle, l'État n'en dispose pas spécialement mais pour autant, personne n'en propose.

Il serait donc judicieux, que la CFTC propose des pistes acceptées par les parties pour construire cette feuille de route, par exemple, il serait possible de proposer à la CNCC, des solutions qui permettraient de faire de la France «un pays de droit écrit et appliqué» et ne plus se satisfaire du terrible constat unanimement admis que «la France est un pays de droit écrit mais non appliqué» ! Qui peut être contre cette proposition ?

Concernant les branches, la poursuite de la professionnalisation développée par les fédérations et la mise en avant des propositions de la CFTC portées par nos négociateurs devient un sujet vital pour notre organisation notamment au niveau de sa visibilité qui nous fait tant défaut.

Pour résumer, nous devons dépasser le constat actuel et nous impliquer dans cette réforme nationale en lien avec toutes les femmes et tous hommes impliqués en qualité de négociateurs de la CFTC, **l'enjeu est vital et nous n'avons que 3 ans pour relever ce challenge.**

Thierry DOUINE : la professionnalisation des équipes se poursuit depuis plusieurs années tant au niveau de la confédération que des fédérations. Pourquoi faudrait-il selon toi accentuer cette démarche et sur quelles bases ?

Jean-Philippe CATANZARO : parce que le pragmatisme s'impose à tous et que nous devons constater :

1. Que la CFTC est présente dans 30 % des branches ;

2. Qu'il n'y a pas dispositions transitoires pour les règles de validité des accords qui restent les mêmes (Cf. détails évoqués précédemment) ;

3. Que dans tous les cas, le principe de réalité fait qu'en 2017, nous serons soit à 8 % soit en dehors !

Bien sûr, les compétences existent sans aucun doute, toutefois lors de la rencontre des négociateurs les militants présents ont toutes et tous évoqués leurs difficultés.

Ils ont exprimé souvent fortement un besoin de sens et de visibilité.

Les Fédérations sont déjà impliquées en désignant des interlocuteurs en lien avec la confédération, et disposent toutes de motions d'orientation évoquant le développement, mais faut-il les mettre en œuvre afin qu'elles ne restent pas lettre morte.

Pourquoi ne pas dérouler un plan d'actions ayant comme objectif de gagner la représentativité en 2017 ?

Les négociateurs, doivent pour relayer cela, s'approprier la démarche à travers leur fonction et être partie prenante en lien avec les services confédéraux pour relayer les fédérations qui assument déjà énormément de chantiers.

Les situations sont disparates d'une branche à l'autre y compris au niveau des fédérations.

En revanche il existe bel et bien un tronc commun propre à tous les négociateurs et cela indépendamment des branches et secteurs.



C'est sur ce dernier que nous devons mettre l'accent et donner toute la dimension qui est la notre à travers nos valeurs, qui place l'homme au cœur même de notre combat.

Thierry DOUINE : au-delà des principes et concepts que tu évoques, sur le plan opérationnel quelles actions à court, moyen et long terme se doivent selon toi d'être mises en œuvre ?

Jean-Philippe CATANZARO : la base de tout plan d'action débute par un état des lieux aussi précis que possible des branches ou nous pouvons agir.

La prise en compte des 50 plus grosses branches en terme de visibilité devra être un des axes à cibler.

Nous avons plusieurs chantiers qui arrivent au sujet du pacte de responsabilité et notamment la mise en place de deux observatoires :

1. Le Comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements

2. Un Observatoire des contreparties

Mais sans attendre ces deux chantiers, la CFTC pourrait déjà à court terme, se caractériser en proposant des solutions qui s'imposent en terme d'argumentaire pour intégrer :

- La mise en place des dispositions déjà existante et non contestable. Comme l'observatoire de la négociation collective OPNC fixé par la loi depuis 2004 et non appliqué par la majorité des branches en 2014 soit 10 ans après;
- La mise en place réelle des accords, c'est à dire leur déclinaison mesurée et analysée sans quoi il en résultera une grande frustration encore plus forte pour ceux qui se sont engagés que pour les autres. Comme le dit et démontre très bien **Gérald BRONNER** dans son dernier livre «**La planète des hommes. Réenchanter le risque**».



Propos recueillis pour «En Avant» par Thierry DOUINE, Président Fédéral

CONTACT - ADHESION



A retourner à :
FGT-CFTC
9, rue de la Pierre Levée
75011 Paris

- Je souhaite prendre contact avec la Fédération Générale CFTC des Transports
 Je souhaite adhérer à la CFTC

Nom :Prénom :

Rue :N° :

Code Postal :Ville :

Entreprise :Secteur d'Activité :