

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt



487 5 juillet 2010

● COMMUNICATION

- Tous dans l'action le 7 septembre 2010. P. 2-3

● 38ÈME CONGRÈS FÉDÉRAL

- Inscription Congrès et Transport. P. 4-5
- Fiche de candidature à l'activité fédérale. P. 6

● SOCIÉTÉ

- Qu'est ce que le portage salarial ? P. 7

● JURIDIQUE

- Proratisation des salaires au 35/38ème dans la branche Chimie. P. 8-9

● 2 SPE

- Danger Bitume. P. 10
- Qui doit supporter le coût des maladies professionnelles ? P. 11

● CFJ

- Compte rendu succinct de la Conférence Jeunes Juin 2010. P. 12

● NVO

- Saisissez-vous du magazine de la CGT. P. 13

● UFR

- Compte rendu de la Journée d'Etudes produits toxiques. P. 14

● ORGA/VIE SYNDICALE

- Urgence Etat d'Orga. Préparation du Congrès. P. 15

● UFICT

- Compte rendu de la Conférence UFICT Mai 2010. P. 16

● JURIDIQUE

- Jurisprudence Congés Payés / Maladie : du nouveau ! P. 17-19

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Jean Michel PETIT
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce et prestations de service médico-techniques.

Retraites...

Organiser **son syndicat** pour :

- ☞ *Maintenir la pression durant l'été,*
- ☞ *Préparer un 7 septembre puissant dans l'action nationale.*

**Pour gagner, la CGT a
besoin de l'engagement
de tous ses militants !**

Le formidable rassemblement du monde du travail, exprimé le 27 mai, puis encore plus fort le 24 juin, appelle un prolongement plus fort.

Oui, malgré la manipulation des médias, asservis au pouvoir gouvernemental pour détourner l'attention sur d'autres projets que la retraite, le 27 mai a rassemblé 1 million de salariés, le 24 juin, plus de 2 millions de salariés ont exigé le retrait d'une réforme injuste, intolérable : 2 fois plus en 1 mois !

Oui, nous pouvons, nous devons
gagner le retrait du projet
pour une autre réforme.

LA PROCHAINE ACTION NATIONALE A ÉTÉ FIXÉE AU 7 SEPTEMBRE 2010.

Un nouveau rendez-vous de luttes qui doit être plus puissant encore que le 24 juin...

D'autres doivent suivre avant le 29 septembre ! La Fédération prépare un matériel d'affichage pour aider dans cette bataille, pour porter l'action du 7 septembre.

Durant tout l'été, la CGT doit occuper le terrain.



**LA
RETRAITE
à 60 ans !
OUI !**

**LA
RETRAITE
à 62 ans !
NON !**

**Massivement
7
le
Septembre 2010**


**Les syndicats
des industries chimiques**

TOUS DANS L'ACTION



Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

Ramatuelle du 11 au 15 octobre 2010

Vous trouverez, ci-dessous, le bulletin d'inscription pour participer au Congrès.

Les prix comprennent :

1. La participation aux frais de tenue du Congrès (infrastructures et aménagements),
2. La soirée fraternelle (avec repas et spectacle),
3. La pension complète (petit déjeuner, déjeuner, dîner) du lundi midi au vendredi midi inclus,
4. Les hébergements pour 4 nuits (du lundi au vendredi).

NB : Pour ceux qui choisiront la formule "sans hébergement", le prix comprend uniquement les points 1 et 2, ainsi que les 5 déjeuners (du lundi midi au vendredi midi) sur place.



Dès maintenant, il s'agit de prendre, dans chaque syndicat, les dispositions afin d'assurer votre participation au Congrès.

INFO - INFO - INFO

La Fédération soucieuse de démarrer les travaux du 38^{ème} Congrès à l'heure (14h), le lundi organise un transport aérien (75 places) au départ de Paris Orly. (voir modalités page suivante).

INSCRIPTION 38^{ème} CONGRES

☐ LE SYNDICAT :

☐ ADRESSE :

☐ BRANCHE : 

☐ ASSURE LA PRÉ-INSCRIPTION DE :

↳ Délégués titulaires

↳ Délégués suppléants :

↳ LES DÉLÉGUÉS SERONT VÉHICULÉS :

☐ OUI

☐ NON

☐ NE SAIT PAS

☐ SOUHAITE RÉSERVER :

Hébergement sur place (Logement double : voir plan au verso) → Coût 400 € par participant

Sans hébergement → Coût 300 € par participant

Arrivée le dimanche soir, supplément de → Coût 90 € par participant

☐ RÈGLE LA SOMME DE : € SOIT € X (NOMBRE DE PARTICIPANTS)

PARTICIPE AU SOUTIEN FINANCIER EN PRENANT EN CHARGE :

☐ Délégués de PME-PMI ou de nouveaux syndicats

☐ Membres du personnel administratif (400 € X nombre)

☐ Ou verse la somme de :

Inscription à renvoyer à : FNIC CGT, 263 rue de Paris - Case 429 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Si le chèque de règlement n'est pas joint à cette inscription, il vous sera demandé à l'accueil du congrès pour inscription définitive.

Pour information, vous trouverez ci-contre, les temps de parcours pour aller à Ramatuelle.

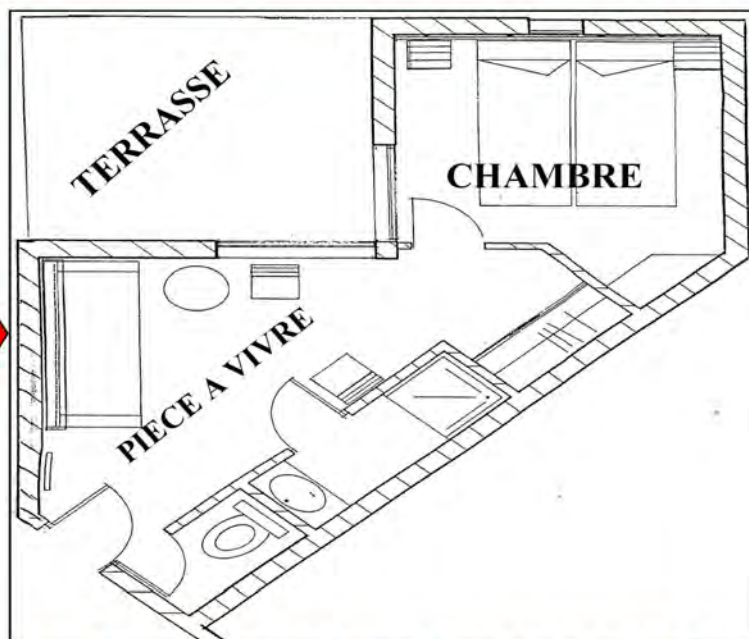
De plus, nous mettrons un car, le lundi matin, à l'aéroport de Toulon et à la Gare de Toulon avec un départ en direction du centre à 12 heures

Voiture	Marseille/Ramatuelle	2 heures
	Lyon/Ramatuelle	5 heures
	Paris/Ramatuelle	9 heures
Train	Lyon/Toulon	2 heures 36
	Paris/Toulon	3 heures 51
	Marseille/Toulon	0 heure 44

**** compter 1 heure à 1 heure 30 de route de la gare de Toulon pour se rendre au Centre Ancav Touristra**

INFOS LOGEMENT

Chaque logement est composé d'une chambre avec 2 lits jumeaux + 1 ou 2 couchages dans la pièce à vivre.



INSCRIPTION TRANSPORT AERIEN

Nous vous proposons un départ de **PARIS/ORLY**, le 11 octobre 2010 et retour le 15 octobre 2010 aux heures suivantes avec un transfert en car Toulon/Ramatuelle au prix de **160 € A/R par personne** :

11 OCTOBRE 2010

PARIS/ORLY → TOULON

☐ 8H55

10H15

15 OCTOBRE 2010

TOULON → PARIS/ORLY

☐ 11H00

12H25

Nombre de personnes :

Avant le 5 juillet 2010.

ATTENTION : NOMBRE DE PLACES LIMITEES

Pour que ces préinscriptions soient effectives, il est demandé un chèque d'acompte supplémentaire par rapport à l'inscription Congrès de 50 € par personne à joindre avec ce bulletin à l'ordre de la FNIC-CGT - Case 429, 263 rue de Paris - 93514 MONTREUIL CEDEX

CANDIDATURE DU SYNDICAT.

Document à retourner à la Fédération

Le syndicat : _____ Téléphone : _____

Adresse : _____

Entreprise : _____

Branche/Région/Groupe : _____

Propose la ou le camarade (nom, prénom, âge) : _____

☐ **AU COMITÉ EXÉCUTIF FÉDÉRAL**
(DIRECTION FÉDÉRALE)

☐ **AUX COLLECTIFS DE LA FÉDÉRATION :**

- | | | |
|---|---|--|
| ☐ Orga Vie syndicale | ☐ Formation Syndicale | ☐ International |
| ☐ Économique | ☐ Histoire Sociale | |
| ☐ Collectif Comités d'entreprise | ☐ Santé Sécurité Précarité Environnement | |
| ☐ Protection sociale | ☐ Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens | |
| ☐ Union Fédérale des Retraités | ☐ Collectif Fédéral Jeunes | |

Stages syndicaux suivis : _____

Responsabilités actuelles :

- ☐ Secrétaire Général du syndicat ☐ Membre du bureau syndical
☐ Commission Exécutive du syndicat

Catégorie professionnelle : _____

Pour assurer cette mission, le syndicat dispose t-il de moyens (mandat, droit syndical) ? : ☐ OUI ☐ NON

Combien de temps le camarade peut-il consacrer aux activités fédérales ? _____

**Si le syndicat ne propose pas de candidat,
est-il possible d'assurer une activité au niveau de :**

- ☐ la région ☐ du pôle ☐ de la branche

Observations : _____

Signature et cachet du syndicat : _____

● QU'EST CE QUE LE PORTAGE SALARIAL ?

Une personne qui n'est ni travailleur indépendant, ni chef d'entreprise, ni profession libérale, s'engage à accomplir une mission pour un client (*entreprise*).

Faute de statut, elle s'adresse à une société de portage qui l'embauche sous contrat de travail durant sa mission et signe le contrat commercial à sa place. Cette forme de société se développe depuis 1985.

Les sociétés de portage employaient 15 000 salariés en 2007 dans des domaines d'activité tels que métiers de conseil, informatique, formation, etc...

Le patronat, toujours à la recherche du profit par la réduction des coûts, notamment par la mise en place d'une flexibilité et une externalisation maximales (*recentrage autour du cœur du métier*), pourrait développer cette forme de travail qui réduirait au minimum les droits sociaux et mettrait à bas les droits collectifs. La volonté d'indépendance et le refus de subordination inhérente au contrat de travail ne doivent pas entraîner de telles pratiques.

**PRESTATION DE SERVICES,
ATTENTION DANGER.**

Cela remet gravement en cause le droit du travail dans notre société.

Quelles conséquences cela entraîne ?

Le portage salarial est une forme d'organisation commerciale et n'est donc pas une activité rattachée à une Convention Collective Professionnelle, sauf rattachement aux entreprises de portage salarial répertoriées sous le même code APE que les entreprises de travail temporaire... La prestation fournie doit être rémunérée forfaitairement d'où la remise en cause du salaire minimum (S.M.I.C.) et des grilles professionnelles, des 35 H, donc des CCN. Pour un salarié non cadre, la rémunération minimale brute mensuelle s'élèvera à 1700 euros pour la 1^{ère} année puis à 1800 euros la 2^{ème} année pour 173 H mensuelles. Concernant les cadres, la rémunération est portée à 2800 euros. Ses missions font de lui par définition un travailleur précaire.

Les obstacles juridiques ont été levés.

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre était interdite dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre du travail temporaire (Code du travail art. L 125-3).

Ce qui alors a été recherché juridiquement : désamorcer le délit de marchandage, les sociétés de portage et les patrons ont cherché à déverrouiller l'obstacle du contrat de travail en poussant vers le contrat d'intermittence. C'est pourquoi le patronat a obtenu dans la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, la création d'un article L.1251-64 qui reconnaît le portage salarial, pour libérer toute contrainte au niveau du Code du travail. Aujourd'hui, le portage est proposé aux organisations syndicales dans le cadre d'un accord interprofessionnel, la délégation CGT est opposée à un tel accord. **La CGT consulte ses organisations pour définir sa position.**

La FNIC CGT considère que sa généralisation aurait des conséquences désastreuses sur le droit du travail, les conventions collectives, l'organisation du travail, et la cohésion sociale et les collectifs de travail dans les entreprises, **elle se prononce contre la signature de cet accord.**

Alors que le développement de l'emploi, les salaires garantis, la protection sociale, les retraites, sont au cœur des enjeux, comment pourrions nous avoir un développement industriel efficace avec des salariés sans lien avec l'entreprise et sa finalité ? Nous sommes en droit de penser que nos entreprises, et notamment les groupes, ont ou auront recours à ce genre de travailleurs, notamment concernant le travail des seniors, la question mérite d'être posée dans les instances représentatives des salariés.

● PRORATISATION DES SALAIRES AU 35/38^{ÈME} DANS LA BRANCHE CHIMIE.

Une entreprise de la chimie condamnée !

Le Tribunal de Grande Instance de Nanterre, par un jugement en date du 14 mai 2010, vient de condamner un employeur, relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC), parce qu'il proratisait les salaires à 35/38^{ème}.

Ce jugement conforte ainsi la position défendue par la Fédération, depuis plusieurs années, tant auprès de la branche que du Ministère du travail.

L'article 22-3 de la CCNIC stipule que *"la valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d'une durée du travail hebdomadaire de 38 heures ..."*.

Se fondant sur la référence à 38 heures, certaines entreprises, après le passage aux 35 heures, ont cru pouvoir proratiser la valeur du point à 35/38^{ème} et, par conséquent, diminuer d'autant le salaire minimum de la branche.

Cette pratique s'est encore accentuée après qu'un accord de branche du 19 avril 2006, mettant à la charge des sociétés un complément de salaires pour les bas salaires, ait stipulé *"chaque salarié des coefficient 130 à 205 a la garantie de percevoir chaque mois une somme égale au salaire minimum mensuel, augmenté du complément de salaire, correspondant à son coefficient, au prorata de son temps de travail."*

La proratisation des salaires a justement été mise en place, en 2006, au sein d'une société, qui pourtant avait conclu un accord sur l'aménagement et la réduction du temps du travail (ARTT) par lequel elle s'engageait à ce que l'ARTT n'ait pas d'incidence sur les salaires.

Les rémunérations devaient donc être maintenues à leur niveau au moment de la signature de l'accord mais pour un horaire de travail désormais de 35 heures.



Le juge a logiquement déduit de cet accord que la diminution du temps de travail ne s'accompagnait pas d'une diminution des salaires et qu'ainsi, le temps complet de 35 heures était payé sur la même base que pour 38 heures.

Il est même allé plus loin en considérant que l'accord d'entreprise, en ce qu'il garantit la rémunération de 38 heures pour un horaire de 35 heures, doit être également appliqué aux minima de branche qui en sont la base minimum, sauf à considérer que l'accord d'ARTT n'a aucune portée concrète.

C'est ainsi qu'il conclut que l'accord collectif d'entreprise a donné un avantage acquis aux salariés en calculant les minima conventionnels de branche sur la base de 35 heures travaillées, payées 38, et que faute de dénonciation de cet accord, la société n'était pas en droit de faire une proratisation de ces minima à 35/38^{ème}.

Il condamne donc l'entreprise à payer aux salariés concernés les rappels de salaires auxquels ceux-ci ont droit sur la base de l'article 22-3 de la Convention Collective des Industries Chimiques, sans proratisation du calcul sur la base de 35/38^{ème}, dans les 3 mois suivant le jugement à peine d'une astreinte de 1 000 euros par infraction constatée et par salarié.

Reste une incertitude : un employeur qui ne s'est pas engagé à maintenir le salaire correspondant à 38 heures, lors du passage aux 35 heures, peut-il proratiser les salaires minima conventionnels de branche à 35/38^{ème} ?

Pour nous, la réponse est "**non**" mais le jugement rendu par le TGI de Nanterre n'est pas clair sur ce point.

A la fois, il reconnaît que la référence aux 38 heures, dans l'article 22-3 de la CCNIC, doit s'entendre comme le temps de travail d'un salarié à temps plein, et que l'accord de branche de 2006 n'y change rien malgré le nouveau mode de calcul des salaires minima conventionnels qu'il instaure.

Le tribunal précise, à juste titre, que la référence de cet accord "au prorata du temps de travail" vise les salariés à temps partiel et non la possibilité de proratiser les salaires à 35/38^{ème}.

A la fois, il ne tire aucune conséquence de ses analyses relatives aux textes conventionnels de branche et fonde sa condamnation uniquement sur l'accord d'entreprise...

La suite au prochain épisode puisque **la société a fait appel du jugement.**

En résumé, à partir du moment où l'employeur a conclu un accord collectif selon lequel il maintient les salaires malgré le passage aux 35 heures et à partir du moment où il ne l'a pas dénoncé, il ne peut pas proratiser les salaires au 35/38^{ème}.

● DANGER BITUME.

Après l'amiante, un nouveau scandale se profile avec le même cynisme de la part des patrons de l'industrie pétrolière et de la construction !

Le 12 avril dernier, le TASS (*Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale*) a condamné la société EURO-VIA, filiale du groupe Vinci, pour faute inexcusable de l'employeur suite au décès par cancer de la peau d'un de ses salariés.

L'avocat d'EUROVIA avait estimé que la maladie de la victime avait été provoquée par une exposition excessive au soleil et non par l'inhalation de produits toxiques.

Ceci rappelle ce que nous entendons dans les prétoires concernant l'amiante "*Monsieur X. était un gros fumeur, c'est le tabac qui l'a tué....*". Avec plus de 80 000 salariés exposés dans le BTP, cette décision du TASS pourrait faire jurisprudence, déboucher sur un durcissement de la réglementation et des milliards d'euros d'investissement et d'indemnisation à la clé.

Les patrons de l'industrie pétrolière ont, eux aussi, vite compris que cette condamnation d'EUROVIA ne serait pas sans conséquence sur leur activité et leurs obligations d'assurer la sécurité et la santé des salariés.

Le groupe Total, dans un communiqué interne au personnel, s'est empressé de déclarer qu'un de leurs clients avait été injustement condamné, qu'il y avait confusion avec le bitume de houille et que toutes les études récentes publiques notamment du CIRC (*Centre International de Recherche sur le Cancer*) confirmait que ni le bitume ni la fumée de bitumes ne font partie des classes de produits cancérogènes : *ben voyons !*

Or, non seulement le CIRC place le raffinage de pétrole en catégorie 2a (*probablement cancérigène pour l'homme*) et **les bitumes en catégorie 2b** (*cancérogènes possibles*), mais comme tout le monde sait que comme l'ensemble des dérivés pétroliers, les bitumes contiennent certaines molécules complexes, paraffiniques, naphéniques, aromatiques, polyaromatiques, classées cancérogènes.

Dans nos entreprises produisant ou utilisant du bitume, il est urgent que nos syndicats et membres CGT dans les CHSCT, mettent tout en œuvre pour exiger les mesures de prévention et de protection des travailleurs.

Il n'y a aucune justification à ce que les salariés de nos industries soient exposés aux produits et vapeurs de bitumes.

Le collectif 2SPE de la Fédération, saisi du dossier, ne manquera pas de vous donner les outils nécessaires.

Les salariés de nos industries **viennent pour gagner leur vie et non pour la perdre !**



● C'EST AUX EMPLOYEURS DE SUPPORTER LE COÛT DES MALADIES PROFESSIONNELLES.

A qui le coût des maladies professionnelles est-il refacturé ?

Cet article ne traitera pas de la sous déclaration massive des maladies professionnelles (MP), du parcours du combattant pour la reconnaissance de celles-ci, de l'insuffisance des tableaux de MP, de l'absence de réparation intégrale ni des transferts d'exposition vers les entreprises sous-traitantes.

Il existe un autre aspect souvent méconnu : celui de l'absence d'imputation du coût de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail à l'établissement concerné.

Ce sujet a toute son importance car il est illusoire de croire que la prévention peut avancer sans la facturation des dégâts à l'entreprise responsable.

Il existe plusieurs classements pour la facturation :

- ☞ Les petits établissements sont dans un système mutualisé de **la cotisation ATMP** pour toute la profession.
- ☞ Pour les établissements de plus de 200 salariés, le système est dit "à coût réel", la CRAM refacture l'ensemble des prestations : *soins, indemnités journalières, rentes*, c'est ce qui est appelé **le taux brut**.

Or, les multinationales ont développé une série de stratégies et un marché de cabinets spécialisés s'est créé.

Le but est de développer des artifices juridiques pour ne pas se voir attribuer les coûts, y compris être remboursé sur les dossiers clos.

Ainsi, Eternit, entreprise d'amiante tristement célèbre, a récupéré des sommes fabuleuses auprès de notre Sécu en engageant des contentieux.

1.9 million d'euros a dû être remboursé ainsi que son taux brut rabaisé.

Les cabinets spécialisés ont dans leur arsenal d'arguments le non respect du contradictoire, l'impossibilité d'affirmer que l'exposition n'est pas due à l'entreprise précédente, etc.

Au bout du compte, même quand la maladie professionnelle est reconnue, les coûts sont transférés "au compte spécial". Ce compte est le fourre-tout alimenté par toutes les entreprises où l'on retrouve la grande majorité de cancers professionnels.

Le compte spécial dilue les responsabilités. Au bout du compte, les PME, les entreprises du tertiaire paient pour celles qui ont un savoir-faire juridique.

Il suffit que plusieurs entreprises aient exposé le salarié dans sa carrière à un produit cancérigène pour que, là aussi, le coût soit attribué à un compte spécial. C'est très courant pour l'amiante.

A savoir aussi, quand une maladie professionnelle est reconnue avec des plaques pleurales, l'aggravation vers un cancer ne donnera pas lieu à une nouvelle imputation au compte employeur.

Ce taux de cotisation brut n'est pas directement accessible, mais on peut le retrouver dans le taux de cotisation net qui additionne *taux brut + accidents de trajets mutualisés + frais de gestion de CNAMTS, fonds de prévention, ...*

Ce taux net est visible sur les bulletins de salaire et le bilan social. Il est ridiculement bas dans un établissement comme celui de Total Gonfreville avec, pourtant, beaucoup de maladies professionnelles reconnues.

Avec la connaissance de la formule, on peut recalculer le taux brut qui est de 0.39 % dans cet établissement contre la moyenne nationale interprofessionnelle qui est de 0.9 %.

C'est ainsi que les petites entreprises du tertiaire ont un taux de cotisation supérieur aux grosses entreprises de l'industrie. Globalement, la "facture" des expositions n'est pas présentée, alors pourquoi mettre en œuvre une quelconque prévention ?

Les actionnaires doivent cesser de s'enrichir en envoyant les salariés à la mort. Ils doivent payer les conséquences de leurs méfaits.

● COMPTE RENDU SUCCINCT DE LA CONFÉRENCE JEUNES.

La Conférence des Jeunes aux Isambres du 16 au 18 juin 2010, **de la dynamite !!**

Malgré les conditions climatiques épouvantables dans la région du Var, une cinquantaine de jeunes de nos industries chimiques s'est retrouvée dans une dynamique de jeunes et a débattu pendant 3 jours sur les enjeux de société.

"la retraite, notre retraite, c'est à nous, jeunes, de la défendre !"

"... plus on est isolé, replié chez soi, plus on est en difficulté"

"si le 24 juin prochain, nous n'arrivons pas à mobiliser sur cet enjeu, le pire est devant, pas derrière."

Le débat de fond est ainsi lancé.

Les jeunes très attentifs sur les différents thèmes : place des jeunes dans la société, les jeunes, la crise et la mondialisation, le devenir industriel, logement, conditions de travail, précarité, retraites,

Les jeunes ne sont pas "à côté de la plaque" et portent une analyse de haut niveau sur la récession économique et sociale.

Pas moins de 40 interventions par thème qui ont enrichi le débat dans un climat de respect, de fraternité.

Le congrès de la FNIC CGT qui se déroulera du 11 au 15 octobre prochain à Ramatuelle aurait-il déjà commencé ?

Les jeunes comptent bien prendre toute leur place dans les débats.

Cette conférence ouvre de réelles perspectives d'avenir de notre syndicalisme dans toute la CGT.

"ensemble, anciens et jeunes, redonnons de la dynamique à notre syndicalisme CGT"

"il nous faut trouver des solutions pour responsabiliser les jeunes et les anciens, la retraite, cela concerne tout le monde"

"... quand on est jeune, c'est pas facile de se syndiquer, de s'engager"

Avec le CFJ de la FNIC CGT, les jeunes entendent bien développer une **activité fédérale** au plus près des syndicats afin **de rejoindre le maximum de jeunes**. Alors **le 38^{ème}, avec les jeunes, c'est parti !**



> AGIR
01/ **TERRAIN**
Emploi,
une génération
sacrifiée → 25

> PARTAGER
02/ **OUTILS**
Vacances, ne pas
partir, c'est mourir
un peu → 30

> DEBATTRE
03/ **IDÉES**
Territoires,
le dialogue social
en débat → 44

nvo
la Vie Ouvrière

LE MAGAZINE DE LA CGT DU 3 AU 16 NOVEMBRE

nvo
SALARIÉS SYNDICATS
POURQUOI ÇA BLOQUE ?

nvo
SAISISSEZ-VOUS
DU MAGAZINE
DE LA CGT !
www.librairie-nvo.com

1 an pour 57 € Offre valable jusqu'au 30 juin 2010 code origine : VO2010

(Écrire en lettres capitales, merci) Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle ☐
 *NOM _____
 *PRÉNOM _____ ANNÉE DE NAISSANCE _____
 *ADRESSE _____
 *CODE POSTAL _____ *VILLE _____
 TÉLÉPHONE _____
 *FÉDÉRATION _____ *ENTREPRISE _____
 CODE POSTAL _____ VILLE _____
 * champ obligatoire

Payable ☐ par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière : 57 €
☐ par prélèvement automatique : 2 x 28,50 €

Je souhaite recevoir une facture ☐ OUI ☐ NON

Service abonnements Nouvelle VIE OUVRIÈRE / NVO
 BP 160 - 77315 Marne La Vallée Cedex 2

IMPORTANT : datez et signez simplement l'autorisation de prélèvement et joignez votre RIB obligatoirement.

Autorisation de prélèvement

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

TITULAIRE DU COMPTE

NOM _____ PRÉNOM _____
 ADRESSE _____
 CODE POSTAL _____ VILLE _____
 DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER
 ÉTABL. _____ CODES _____ GUICHET _____ N° DE COMPTE _____ C.I.E. _____ RIB _____
 DATE _____ SIGNATURE _____
 CRÉANCIER LA VIE OUVRIÈRE - 263, RUE DE PARIS - CASE 600 - 93516 MONTREUIL CEDEX
 NUMÉRO D'ÉMETTEUR : 107859
 ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE NOM _____
 ADRESSE _____
 CODE POSTAL _____ VILLE _____

● COMPTE RENDU JOURNÉE D'ÉTUDES PRODUITS TOXIQUES.

Journée d'études "exposition aux produits toxiques, prévention, suivi médical post-professionnel, réparation."

Pourquoi cette journée, à l'initiative de l'UFR, mais s'adressant à tous, et plus particulièrement aux actifs ?

Nous avons pensé important de faire le point sur la législation, sur les acquis, les moyens dont les salariés et leurs instances disposent en matière de maladies professionnelles.

En effet, il apparaît, et cette journée l'a confirmé, que **nous souffrons, dans nos entreprises, d'un manque de connaissances pénalisant : lorsque les droits ne sont pas connus, impossible de les faire valoir et appliquer !**

Des données de base ont été rappelées.

- Une maladie professionnelle, c'est quoi ?
- Quelles démarches pour la faire reconnaître ? Qu'est-ce que le suivi post-professionnel ?

Pour ce qui concerne **la prévention**, les camarades étaient très demandeurs de réponses quant à l'action du CHSCT, le rôle du médecin du travail, la connaissance de la composition des produits manipulés et leur toxicité... que les directions renâclent toujours à communiquer.

Quant aux **maladies professionnelles**, l'accent a été mis sur le fossé existant entre les cancers et maladies professionnelles dont souffrent les salariés -20 000 environ- et le nombre reconnu -2 000 seulement- les autres étant supportées par l'assurance maladie.

Sur les **200 000 TMS (Troubles Musculo Squelettiques)**, 30 000 seulement sont déclarés, le reste est supporté par l'assurance maladie.

D'où l'importance, notamment, de reprendre exactement les termes des tableaux pour établir le certificat de déclaration de maladie professionnelle et ainsi, la faire prendre en charge par la Caisse AT/MP (financement patronal).

Les travaux de cette journée, très riches, à laquelle 25 camarades de diverses entreprises ont participé, étaient animés notamment par deux camarades du collectif fédéral 2SPE (Sécurité Santé Précarité Environnement).

L'ensemble des participants a conclu à la nécessité de se revoir et d'élaborer un livret qui reprendrait les démarches essentielles pour la déclaration d'une maladie professionnelle et sur le suivi médical post-professionnel, citerait différentes références de documents et articles de loi afin que les élus disposent d'un document simple, lisible, pour pouvoir aider les salariés dans leurs démarches.

I est indispensable de faire reconnaître les maladies professionnelles afin de faire payer les responsables et non la communauté, afin également de faire évoluer la législation. Idem pour le suivi post-professionnel, sachant que certaines maladies professionnelles peuvent frapper après 30 ou 40 années passées au travail et ne se déclarer qu'une fois le salarié en retraite.

Une importante documentation et une bibliographie existent dans notre Fédération, faisant notamment état de tous les articles parus dans les publications de la FNIC-CGT depuis 1997.



● ETAT D'ORGA. / PRÉPARATION DU CONGRÈS.

Urgence !

Nous sommes maintenant à 4 mois de la tenue de notre 38^{ème} Congrès Fédéral. **Il est donc urgent que tous les syndicats se mettent à jour de leurs cotisations** (en cas de retard ou de non règlement).

Nous vous rappelons que ce seront les FNI et Timbres pour l'année 2009 qui serviront de base au calcul du nombre de voix pour le Congrès. **Cela veut dire que les syndicats qui ne seront pas à jour au 31 août 2010 se priveront de la possibilité de s'exprimer !**

Même si les relances faites par courrier et par les camarades de la direction fédérale ont porté leurs fruits, selon nos états d'organisation, nous recensons :

24 137 FNI réglés et 239 919 timbres pour 2009.

C'est-à-dire que nous sommes donc loin du compte !

(98 % par rapport à 2008)

Pour 2010, la situation est pire encore !

10 804 FNI et 46 699 timbres réglés.

Les syndicats, ainsi que toutes les structures de la CGT, ne vivent pas de l'air du temps et dans cette période riche en activité et actions syndicales, il est plus que nécessaire d'améliorer notre qualité de vie syndicale.

Cela passe par plus de rigueur quant à la régularité des versements des cotisations, mais aussi **avec le souci permanent de travailler sur le renforcement de la CGT**, conformément à la **décision prise par la direction fédérale de faire de l'année 2010, celle de la syndicalisation.**

Les actions à venir doivent nous inciter à proposer systématiquement la syndicalisation.

Le Secrétariat Fédéral appelle donc chaque syndicat en retard, ou n'ayant encore rien réglé, à se mettre à jour des cotisations et à prendre ses dispositions afin de participer à notre 38^{ème} Congrès.

Les fiches d'inscriptions et autres documents ont déjà été envoyés dans des publications fédérales. Ils sont également téléchargeables sur le site internet de la Fédération : www.fnic.cgt.fr

● CONFÉRENCE UFICT DU 5 AU 7 MAI 2010.

La syndicalisation des ICTAM est **IN-CONTOURNABLE** pour pérenniser l'avenir de la CGT dans notre Fédération.

Les ICTAM représentent 43 % de la population active. Cela semble se stabiliser au niveau national depuis 2 ou 3 ans. Mais, compte tenu de la modernisation de nos outils de production, nous pouvons parier que cela évoluera encore.

Dans notre Fédération, ce sont 3800 syndiqués UFICT en 2009 sur un total de 23000, soit environ 17 % des syndiqués actifs. Et ce nombre est en constante progression, + 35 % entre 2000 et 2009 mais très disparate selon les branches.

Dans un même temps, la syndicalisation des ouvriers/employés est en baisse.

Au regard de ces éléments chiffrés, il apparaît plus que nécessaire d'accroître l'audience de la CGT parmi les populations ICTAM.

Il existe un outil pour développer la syndicalisation et permettre le développement de la CGT dans ces catégories : l'UFICT.

Sa conférence s'est tenue les 5, 6 et 7 mai derniers dans le village vacances Léo Lagrange de Vaison-La-Romaine.

Les travaux ont été animés par le collectif UFICT.

Seulement 36 camarades représentant 4 branches de notre Fédération (*qui en compte 12*) et 3 secrétaires fédéraux y ont participé.

Au programme de la Conférence, outre un rapport introductif de la situation générale des ICTAM suivi du bilan d'activité 2007-2010 du collectif UFICT, un camarade de l'ANCAV-TT est intervenu sur le Tourisme Social.

A débuté ensuite **la journée d'études sur les risques psychosociaux et la santé mentale au travail**. *Les risques psychosociaux, c'est quoi ? Quelles en sont les causes ? Comment les évaluer ? Quel dispositif de prévention ? Mais aussi quel est le rôle des IRP et quel travail des représentants du personnel dans sa prévention ?*

L'objectif de cette journée d'études était de mettre en place une approche constructive de la prévention des risques psychosociaux sous l'angle d'une analyse d'experts CHSCT.

Mission accomplie.

Parce qu'en tant que militants, nous maîtrisons pour le plus grand nombre d'entre nous, l'approche politique de ces risques.

Les causes du mal être au travail sont principalement organisationnelles et donc de la responsabilité des employeurs. Des employeurs, dans les grands groupes, qui obéissent au doigt et à l'œil aux injonctions des marchés financiers, à savoir faire de l'argent à tout prix, quitte à mettre les salariés en souffrance. **C'est bien l'économie ultralibérale qui broie les salariés !**

Au regard de tous les échanges qui ont eu lieu durant la conférence, **le collectif UFICT a défini ses axes prioritaires pour les 3 ans à venir qui sont :**

- Poursuivre les rencontres avec les coordinations de toutes les branches de la Fédération. Dans ce cadre, une rencontre avec les grands groupes de PACA/l'Étang de Berre est programmée courant septembre.
- Elaborer des tracts sur des thèmes spécifiques aux populations ICTAM.
- Diffuser plus largement le Courrier UFICT en en améliorant la forme.
- Envisager de nouvelles journées d'études : par exemple sur le travail (*sa définition, son contenu, c'est quoi le travail décent ? pour quelle rémunération ?...*), quelle type de syndicalisation pour les Ingénieurs et Cadres ?...
- Améliorer les liens UFICT-UGICT : désignation d'un membre du bureau comme interlocuteur privilégié de l'UFICT à l'UGICT.

La réalisation de ce plan d'actions passe par l'engagement de tous c'est-à-dire aussi bien du Secrétariat Fédéral, de la Direction Fédérale, qui suivent les groupes, les branches, les régions, mais également de tous les syndicats, pour que chacun prenne sa place au sein du collectif ou en tant que correspondant.

Si nous voulons une UFICT au plus près de nos préoccupations, alors, mettons-nous au travail. Il en va de la pérennité de notre Fédération.

Et pour celles et ceux qui souhaitent connaître le détail des travaux réalisés au cours de la Conférence, lisez le prochain numéro du Courrier UFICT.

● JURISPRUDENCE CONGÉS PAYÉS / MALADIE.

Maladie & congés payés, du nouveau !

Jurisprudence européenne : **tout salarié même malade a droit à ses congés annuels payés.**

La situation des salariés malades en matière de droit à congé payé vient sensiblement de s'améliorer grâce à la nouvelle jurisprudence du juge européen (*Cour de justice européenne, de Luxembourg, des 20 janvier et 10 septembre 2009*).

POUR QUE CES NOUVEAUX DROITS INDIVIDUELS RÉNOVÉS DEVIENNENT EFFECTIFS, L'ACTION COLLECTIVE EST NÉCESSAIRE.

1. - CETTE NOUVELLE JURISPRUDENCE EST D'UN APPORT CONSIDÉRABLE SUR PLUSIEURS POINTS :

Le salarié acquiert des droits à congé, même s'il est malade ; il acquiert un droit à congé même s'il a été malade pendant toute la période de référence (*même quand il n'a pas du tout travaillé*) ;

Le salarié qui a acquis des jours de congés, puis qui tombe malade pendant toute la période de référence a droit lors de sa reprise du travail au report et à la prise de ses jours de congé acquis ;

Le salarié qui tombe malade pendant son congé annuel payé a droit lors de sa reprise du travail au report des jours pendant lesquels il était en maladie ; le salarié ne peut plus être en maladie et en congé en même temps ;

Le salarié qui quitte l'entreprise sans avoir pu bénéficier de jours de congé du fait de sa maladie, a droit à une indemnité calculée selon sa rémunération ordinaire de travail correspondant à la durée de son congé comme s'il l'avait pris quand il était salarié de l'entreprise.

Les règles que les employeurs appliquent jusqu'alors sont les règles du droit du travail français.

Pour rappel, selon ces règles :

- ☞ le salarié pour ouvrir son droit à congé payé doit avoir travaillé au moins 10 jours (*de travail effectif*) au cours de la période de référence (*loi du 20 août 2008*).
- ☞ le salarié en arrêt maladie n'acquiert pas de droit à congé ; la période de maladie n'étant pas assimilée à du temps de travail ;
- ☞ le salarié peut reporter ses droits à congés payés acquis uniquement au cours de la période de référence ; à défaut, ces congés acquis sont perdus ; le salarié ne peut reporter ses droits à congé en cas de maladie que si son arrêt maladie a commencé avant le début du congé.

2. - COMMENT MOBILISER LE DROIT ET LE RENDRE EFFECTIF ?

Cette nouvelle jurisprudence est impérative, car les décisions du juge européen s'imposent aux États, c'est-à-dire au gouvernement, au Parlement, au système judiciaire (*le juge français et, en premier lieu, le Conseil de Prud'hommes, doit mettre en œuvre les solutions du juge européen, infra*).

Le droit français doit être interprété à la lumière du droit européen (*directive et jurisprudence*) pour atteindre l'objectif défini par le droit européen (*"tout travailleur doit bénéficier d'un congé annuel payé pour se reposer et disposer d'une période de détente et de loisirs"*).

DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES À OUVRIR ET À EXIGER POUR GRAVER DANS LE MARBRE DU CODE DU TRAVAIL, DES

Exemple de courrier à adresser à la direction de l'entreprise.

La nouvelle jurisprudence européenne modifie en profondeur le régime des congés payés. Désormais, tout salarié a droit à son congé annuel payé, quel que soit son état de santé. La maladie ne peut plus réduire le droit à congé, quelle que soit la durée de l'arrêt maladie et le moment de sa survenance.

Pour mettre en œuvre, au mieux, pour chaque salarié, ces nouvelles règles, notre organisation souhaite négocier et conclure un accord d'entreprise avec vous.

Dans cette perspective, nous vous invitons à nous proposer une première date de réunion de négociation, dans les meilleurs délais.

Exemple de courrier à adresser aux chambres patronales de la branche professionnelle.

Objet : Révision de la Convention Collective Nationale.....

La nouvelle jurisprudence européenne modifie en profondeur le régime des congés payés. Désormais tout salarié a droit à son congé annuel payé, quel que soit son état de santé. La maladie ne peut plus réduire le droit à congé, quelle que soit la durée de l'arrêt maladie et le moment de sa survenance.

Pour mettre en œuvre, au mieux, pour chaque salarié, ces nouvelles règles, notre organisation souhaite négocier et conclure un avenant à la Convention Collective avec votre organisation.

Dans cette perspective, nous vous invitons à nous proposer une première date de réunion de négociation, dans les meilleurs délais.

CONVENTIONS COLLECTIVES, DES ACCORDS D'ENTREPRISE, CES DROITS FONDAMENTAUX.

Tout employeur doit désormais appliquer dans son entreprise ces solutions du juge européen. Pour que chaque salarié bénéficie effectivement du nouveau régime, il est nécessaire qu'il soit bien connu.

Dans ce cadre, il est impératif de conclure des accords collectifs, notamment d'entreprise. Chaque syndicat est invité à saisir l'employeur pour l'ouverture de négociations collectives, afin de rendre effectives ces solutions du droit européen.

Le salarié malade a droit à ses congés payés. Cette nouvelle règle est applicable en droit interne.

PLUSIEURS DÉCISIONS DE JURISPRUDENCE INTERNE METTENT DÉJÀ EN ŒUVRE LES SOLUTIONS DU JUGE EUROPÉEN (CJCE, grande chambre, 20 janvier 2009, *Stringer*, C-520/06, précitées) :

- droit à report des congés payés déjà acquis après la reprise du travail (Cass. soc. 24 février 2009, *CPAM de Creil*).
- droit au versement de l'indemnité de congés payés au bénéfice du salarié qui quitte l'entreprise, sans avoir pu bénéficier de ses congés acquis du fait de ses arrêts maladie (Cass. soc. 25 mars 2009).

SUR D'AUTRES POINTS, LA JURISPRUDENCE INTERNE N'A PAS ENCORE EU L'OCCASION DE SE PRONONCER ET DE MODIFIER LE DROIT INTERNE APPLICABLE EN APPLIQUANT LA JURISPRUDENCE EUROPÉENNE. IL EN EST AINSI EN PARTICULIER :

- sur une question particulière : droit au report des jours de congés payés pendant lesquels le salarié a été en arrêt maladie ;
- sur la question générale de l'acquisition des droits à congés payés (*y compris en droit interne l'ouverture du droit à congés payés*).

RAPPEL : POUR LE JUGE EUROPÉEN, (CJCE 20 janvier 2009, précité) :

- ☞ "la directive 2003/88 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé maladie, de courte ou de longue durée, pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période."
- ☞ "Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congés de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs (...) ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État" (*conclusions Avocat général, 24 janvier 2008 §§ 77 et 79 et Conclusions*).

☞ "Cette directive ne permet pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs (...).

Le droit français n'est ici pas conforme au droit européen sur plusieurs points :

- » **distinction** entre "ouverture" du droit à congé payé et calcul du droit à congé payé ; le droit européen fusionne ces deux termes dans "le droit au congé annuel payé";
- » **exigence** d'une période minimale de travail effectif de 10 jours pour l'ouverture du droit à congé (*art. L.3141-3 du Code du travail*) ; cette période ne peut être exigée qu'en dehors des cas de congé maternité, arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et désormais, arrêt de travail pour maladie ;
- » **exigence de périodes** de travail effectif pour l'acquisition de droits à congés, avec assimilation de certaines périodes à du travail effectif (*art. L.3141-5 du Code du travail : congé maternité, etc.*) ; **cette liste doit désormais être complétée par les arrêts pour maladie.**

PAR CONSÉQUENT, EN L'ÉTAT ACTUEL, LE DROIT FRANÇAIS, SUR CES POINTS, PORTE ATTEINTE À "L'EFFET UTILE" DE LA DIRECTIVE (*conclusions de l'avocat général du 24 janvier 2008.*)

Du fait de "la primauté du droit européen" sur le droit interne (*depuis CJCE 1964 Costa notamment*), la directive n°2003/88 précitée telle qu'interprétée par le juge européen (*CJE du 20 janvier 2009 et CJCE 10 septembre 2009, préc.*), s'impose aux États membres, c'est-à-dire au pouvoir législatif, au pouvoir exécutif et en particulier au pouvoir judiciaire (*Cass. soc. 18 décembre 2007, RATP*). **"Les États sont tenus d'aménager leur ordre juridique de telle manière que les absences du travail pour maladie laissent intact le droit au congé annuel payé".** (*conclusions Avocat général*).

Le rapport annuel de la Cour de cassation, édition 2009 (15 avril 2010).

Première partie : suggestions de modifications législatives (extrait) : Droit à congés payés des salariés : transposition de la Directive 93/104/CE du 23 novembre 1993, article 7, remplacée par la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 depuis le 2 août 2004.

L'article L.3141-3 du Code du travail réserve le droit à un congé payé au "salarié qui justifie" avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif".

Or, un arrêt rendu le 20 janvier 2009 par la Cour de justice des Communautés européennes (*affaires n° C-350/06 et C-520/06*), statuant sur le cas d'un salarié qui se trouvait depuis plus d'un an en congé pour maladie, a exclu que le droit à un congé payé puisse être subordonné à l'accomplissement d'un temps de travail effectif minimum ; il est ainsi relevé, dans cette décision que *"le droit au congé annuel payé conféré par la Directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs [...] ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État"*.

Il est dès lors proposé de modifier l'article L.3141-3 du Code du travail qui n'est plus conforme au droit européen.

La directrice des affaires civiles et du sceau a fait savoir que le ministère du travail est conscient de cette incompatibilité qui sera réglée à l'occasion d'une prochaine modification législative du Code du travail.

PAR CONSÉQUENT, SANS ATTENDRE UNE MODIFICATION DE LA LÉGISLATION (CODE DU TRAVAIL), LES ENTREPRISES DOIVENT APPLIQUER CES NOUVELLES RÈGLES, DEPUIS LE 21 JANVIER 2009.

NUL DOUTE QUE DE NOUVELLES BATAILLES JURIDIQUES & SOCIALES VONT DÉBUTER ET LA CGT DOIT ÊTRE À L'INITIATIVE.

Partenaire



TOURISTRA
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

FAITES VOS VALISES
TOURISTRA VACANCES VOUS EMMÈNE
EN FRANCE ET A L'ETRANGER
DANS PLUS DE **30** VILLAGES
VACANCES



Générosité

Découverte

Partage

Loisirs

Sports

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Associations et collectivités,
contactez l'équipe commerciale Touristra Vacances

• Paris : 01 44 83 43 99

• Lyon : 04 72 41 75 31

• Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10

• Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)

