

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

495 du 28 février 2011

- | | |
|---|----------|
| ● SANTÉ SÉCURITÉ PRÉCARITÉ ENVIRONNEMENT -2SPE- | P. 3 |
| ▪ Colloque National sur les risques industriels et sous-traitance. | |
| ● UFICT | P. 4 à 8 |
| ▪ synthèse et analyse du document d'orientation du 16 ^{ème} congrès UGICT. | |
| ▪ Liste des délégués mandatés au 16 ^{ème} Congrès UGICT. | |
| ● POLITIQUE INDUSTRIELLE | P. 9-10 |
| ▪ Les gaz de Schiste. | |
| ● FORMATION | P. 11-12 |
| ▪ Propositions des journées d'études ATMP. | |
| ● PROTECTION SOCIALE | P. 13-14 |
| ▪ Prévoyance : portabilité des droits. | |
| ● HISTOIRE | P. 15-16 |
| ▪ Chateaubriant 23 octobre 2011 « 70 ans : soyons dignes d'eux ». | |
| ● EUROPE | P. 17-18 |
| ▪ Temps de travail. | |
| ● SOCIÉTÉ | P. 19 |
| ▪ Communiqué de presse sur la situation internationale. | |

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 :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



www.fnic.cgt.fr

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

Colloque

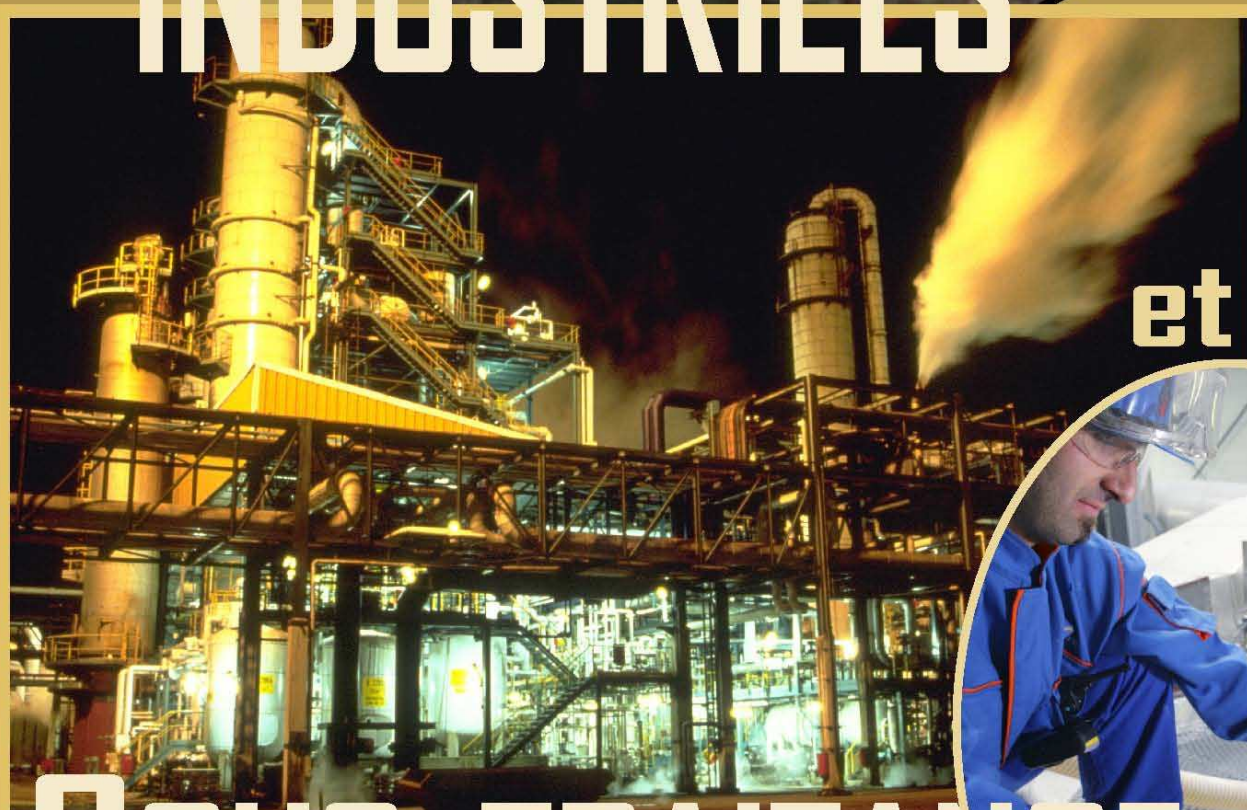
sur

AZF

LES RISQUES INDUSTRIELS

et la

SOUS-TRAITANCE



30 et 31 mars 2011—Montreuil (93)

● COLLOQUE SUR LES RISQUES INDUSTRIELS.

Ce colloque sur les risques industriels organisé par la FNIC CGT, se tiendra les 30 & 31 mars 2011 dans le patio de la CGT à Montreuil.

Cette initiative dépasse celle d'une simple journée d'études avec pour objectif de réunir 250 camarades de nos syndicats CGT de l'ensemble des sites industriels des divers branches composant la Fédération (*pétrole, chimie, caoutchouc, pharmacie, plasturgie...*).

En pleine année du procès en appel d'AZF, c'est un moment fort que nous attendons, de débats collectifs, d'échanges entre syndicats avec des institutionnels, des médecins, avocats, experts.

A la CGT, nous ne sous-estimons pas les risques industriels et ses conséquences sur la sécurité et la santé au travail des salariés, des populations et leurs impacts sur l'environnement.

La prévention des risques doit imprégner tout l'acte productif, être au cœur des décisions des industriels et, pour nous syndicalistes CGT, de nos revendications et exigences.

Il n'y a pas pour la CGT de fatalité, l'analyse des dernières catastrophes, accidents ou incidents, montrent indiscutablement une succession de manquements, de dysfonctionnements, de carences de maintenance, d'investissements, ou d'organisation du travail comme l'externalisation d'activités vers la sous-traitance, de la seule responsabilité des patrons et des actionnaires et de leurs choix.

Choix de privilégier la rentabilité, la profitabilité au détriment de la sécurité des personnes et des biens d'une industrie au service de la satisfaction des besoins économiques et sociaux.

Le durcissement des réglementations, des nouvelles normes, est qualifié de contraintes par les industriels et sert désormais trop souvent de nouveaux prétextes aux fermetures ou à un odieux chantage à l'emploi.

Ce colloque sur les risques industriels organisé par le collectif 2SPE de la Fédération doit nous permettre d'apporter les meilleures réponses CGT dans l'ensemble des institutions représentatives du personnel (CE ; CCE ; CHSCT).

Bulletin de participation

Colloque sur les risques industriels - 30 & 31 mars 2011 - Patio de la CGT - Montreuil



Syndicat de l'établissement

Adresse

Code postal

Ville

N° téléphone

E-mail

A retourner à la FNIC CGT Case 429 - 263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex / Tél. 0148188036 / Fax. 0148188035 / <http://www.fnic.cgt.fr> / E-mail :

● Synthèse et analyse du document d'orientation du 16ème congrès de l'UGICT CGT

Les fédérations, les UD, les UL et les autres structures de la CGT se sont engagées à impulser les débats pour réfléchir à quelle structure CGT – UGICT- nous avons besoin pour intégrer les spécificités des salariés Techniciens, Agents de Maîtrise, Ingénieurs et Cadres dans les revendications de la CGT. Et cela se fait dans le cadre de la préparation au 16e congrès de l'UGICT.

Sans vouloir élaborer un document alternatif, la FNIC CGT porte à la connaissance des syndicats les éléments essentiels du document d'orientation qui sera soumis au vote du 16e congrès de l'UGICT.

L'objectif est dans un premier temps de susciter le débat dans les structures puis, dans un deuxième temps, d'y apporter nos réflexions, nos propositions d'amendements en lien avec les résolutions prises au 38e congrès de la FNIC notamment dans le chapitre 3 « Renforcer et organiser la CGT. Urgent et nécessaire ».

Car il relève aussi de la responsabilité de notre Fédération et de nos syndicats de mettre en place au sein des structures existantes une organisation spécifique pour les ICTAM qui leur apporterait des éléments de réponses quant à leurs sujets de préoccupations que sont leur déroulement de carrière, leur positionnement dans les entreprises au regard de leur fonction mais aussi sur l'organisation du travail et ses conséquences (stress, souffrance au travail, etc.). **Ne pas le faire serait une erreur fondamentale sachant qu'ils représentent aujourd'hui dans nos industries près de 43% des salariés.**

Le constat général que nous faisons à la FNIC CGT, c'est que ne sommes pas « bons » envers ces populations. Nous avons du mal à intégrer leurs spécificités dans nos revendications. Même si la fédération s'est dotée d'un outil, le collectif UFICT, afin d'y travailler, la syndicalisation des ICTAM progresse certes de façon régulière d'année en année mais la pente est douce. **Car peut-être que dans nos esprits, la nécessité d'une activité spécifique au sein des structures n'est pas toujours perçue. Et puis d'abord quelles sont-elles ces spécificités ?** Certains pensent qu'il ne sert à rien de les prendre en considération dans le syndicat général sachant que ce sont souvent des salariés qui se mobilisent peu, voire jamais ! Justement ce n'est pas seulement au moment des mobilisations qu'il faut se rendre compte qu'ils existent. C'est au contraire chaque jour en intégrant le fait que les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise

dans leur travail au quotidien ont un impact sur d'autres catégories, un impact sur la sécurité, l'environnement même de l'entreprise. Les « considérer » ce n'est pas simplement écrire autrement nos tracts, c'est bien construire avec eux un cahier de revendications spécifique, travailler sur la reconquête du contenu de leur travail afin de leur permettre d'exercer leur qualification et compétence tout en pesant dans les choix stratégiques des entreprises et de maintenir un rapport « temps de travail/vie de famille équilibré ».

En ce qui concerne le document d'orientation du 16e congrès de l'UGICT proprement dit, il est structuré en 3 chapitres :

- **Le 1er chapitre** est consacré à l'analyse de la crise et enjeux de la spécificité ICT (AM),
- **Le 2e chapitre** sur les moyens à mettre en œuvre afin de les syndiquer en masse et pose la question de la structuration et du fonctionnement de notre UGICT, de nos UFICT et plus généralement de toutes nos organisations et unions spécifiques,
- **Et le 3e** accorde une attention toute particulière au management ainsi qu'aux jeunes diplômés qui préfigurent la société de demain. Le questionnement du sens du travail y est également évoqué.

Dans le 1er chapitre, globalement nous sommes en accord avec l'analyse faite de façon précise, complète sur la crise, ses impacts sur les salariés ICT et les enjeux d'un syndicalisme de masse à définir chez les cadres et technicien-ne-s. Nous **regrettons cependant qu'il soit peu fait mention des Agents de Maîtrise qui relèvent aussi du périmètre de l'UGICT, mais peut-être n'est-ce qu'un oubli.**

Mis à part ce point particulier, nous sommes amenés à formuler quelques remarques sur le fond dans les paragraphes suivants :

· **Paragraphe 1-3** : La montée en puissance du pouvoir du capitalisme financier s'opère sur fond de hold-up politique de la valeur « travail ». Tout est réexaminé à l'aune des diktats financiers au service des actionnaires, des banques, des plus riches, de la plus forte puissance, en l'occurrence les USA.



. Pour la FNIC CGT, il n'y a que le travail qui produit des richesses. L'écriture proposée laisserait à penser que le capitalisme en devenant financier pourrait se passer de l'exploitation de l'homme. Or, sur les marchés financiers, les capitalistes vont chercher à faire une plus value supplémentaire sur la valeur ajoutée créée par le travail et rien d'autre !

· **Fin du paragraphe 1-11** : La généralisation de ces manifestations a percuté l'idée qu'il ne s'agissait que de fragilités individuelles, mais au contraire de phénomènes liés à l'organisation du travail, à l'évolution et la conception de la hiérarchie, bref à la gouvernance des entreprises qui constitue le cœur du management. **La proposition : « Bref au système d'exploitation ».**

· **Paragraphe 1-12** : Au cours des évolutions managériales des années 90 -où l'on est passé d'une vision entrepreneuriale à une vision spéculative de l'entreprise, avec pour étalon sa valeur boursière- cette logique de financiarisation est devenue le support d'un modèle unique de management, pourvoyeur de cash. **Ce paragraphe, comme le paragraphe 1.3, laisserait sous-entendre qu'il n'y aurait pas que le travail qui produirait des richesses.**

· **Paragraphe 1-14** : Ce mode de management provoque une profonde déstructuration de la place et du rôle de l'encadrement. Les cadres dirigeants - **les ingénieurs et cadres (plutôt que les cadres dirigeants)**- sans visibilité de la stratégie des entreprises..

· **Paragraphe 1-15** : La crise provoquée par la financiarisation, qui a éclaté fin 2008 et se poursuit, si elle est mondiale, prend aussi sa source dans les choix de gestion des États et les modes de management des entreprises elles-mêmes.

La France paye au prix fort une absence de politique industrielle de plusieurs décennies au nom d'une spécialisation forcée sur les niches les plus rentables. Cette crise a atteint le socle de création de richesses, avec une perte de 25% des capacités de production industrielle française et ayant pour conséquence une perte de compétitivité = cette phrase semblerait être un contresens car la question de la compétitivité se pose de partout du moment où nous produisons. Si nous produisons plus ou moins, nous pouvons parler d'indépendance nationale, etc... mais pas de perte de compétitivité, terme utilisé par nos patrons. Elle a aussi révélé les contradictions liées à la nécessité de sortie de crise. La dislocation – ce terme paraît exagéré. Si nous en faisons trop sur le sujet, nous allons rencontrer des difficultés à mobiliser les salariés (exemple de la chimie française qui est la 2^e en Europe, la 4^e dans le monde).

Dans le 2^e chapitre intitulé « pour un syndicalisme de masse des ICT », se pose la question de la structuration et du fonctionnement de notre UGICT, de nos UFICT, et plus généralement de toutes nos organisations et unions spécifiques.

Au-delà du constat général qui est que les ICTAM ne sont plus une minorité dans notre société et qu'ils sont encore trop peu à être syndiqués, il est proposé, dans le document d'orientation, la « création » d'une activité spécifique UGICT dès lors qu'un nombre suffisant de salariés de cette catégorie existe. Cette activité se ferait en dehors des structures existantes de la CGT que sont notamment les syndicats généraux et les UL, et qui plus est en dehors des entreprises. **Cette proposition nous semble dangereuse.**

Dangereuse parce que cette organisation mettrait en opposition les catégories sociaux-professionnelles présentes dans les entreprises au lieu de les rassembler au sein d'une même organisation. Rappelons-le, la CGT n'est pas une organisation syndicale catégorielle ! de plus c'est nier en quelque sorte le rôle important tenu par les structures existantes.

Selon la FNIC CGT, ce n'est pas en les divisant dans les entreprises que nous arriverons à rompre avec l'isolement dans lequel se retrouve la majorité des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise. C'est, au contraire, en créant au sein de la structure de proximité un « collectif » spécifique que cela pourra se faire. Des convergences de revendications existent, alors créons les conditions pour construire ensemble des plans d'actions. Cela ne pourra qu'être bénéfique au syndicat et à la CGT dans son ensemble. C'est là l'enjeu que nous avons à relever.

Dangereuse parce qu'avec la loi d'août 2008 sur la représentativité, quelle légitimité de l'organisation spécifique UGICT en tant que CGT en dehors du syndicat général ? Cela ne pourrait qu'affaiblir la CGT.

Pour toutes ces raisons, la FNIC CGT ne se retrouve pas dans la partie du 2^e chapitre du document d'orientation qui traite des moyens à mettre en œuvre pour développer la syndicalisation chez les ICTAM. Elle est donc en désaccord avec les résolutions II.73, II.82, II.89 et II.90.

Elle propose plutôt :

« Afin de développer la syndicalisation des ICTAM et de les fidéliser à la CGT, il est indispensable de créer les conditions nécessaires dans les structures de la CGT existantes (syndicat général, UL, UD,...FD) un collectif ICTAM prenant en compte leurs spécificités. Cela aiderait à la construction d'un cahier de revendications commun à l'ensemble du salariat. »

Pour la résolution II.118, la FNIC CGT propose la modification suivante :

« L'Ugict propose de mieux faire connaître son offre de formations, afin que le plus grand nombre de syndiqués puissent en bénéficier. Ceci impose de recaler l'offre de formation UGICT avec celles **organisées par les syndicats généraux**. Dans ce cadre, il est indispensable de gagner l'implication de tous **les syndicats généraux** pour diffuser le catalogue de formations de l'UGICT à tous leurs syndiqués, pour fournir des stagiaires au regard des besoins de formation et pour s'impliquer dans l'organisation de ces formations. »

Toujours selon la FNIC CGT, c'est en œuvrant de cette manière que nous changerons l'image de la CGT perçue encore comme l'organisation syndicale des ouvriers alors qu'elle est l'organisation syndicale de tous les salariés (des ouvriers comme des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise) !

Au premier abord, **le titre du chapitre 3 « du management alternatif au statut de l'encadrement »** pourrait sembler trop limitatif. Parce que l'UGICT n'est pas uniquement la structure regroupant les salariés ayant une fonction d'encadrant (ingénieurs, cadres et agents de maîtrise) mais celle aussi des techniciens.

Sur le fond, c'est bien cette image simpliste d'encadrant que nous voulons « casser ». Cette catégorie de salariés refuse d'être perçue uniquement comme des « collabos », la courroie de transmission des politiques des entreprises. Elle veut se réapproprier le contenu global de son travail, qui est certes celui de gérer d'autres salariés mais aussi de pouvoir jouer son rôle contributif dans l'entreprise en orientant les choix technologiques, de gestion et de ressources humaines notamment.

Quand la partie III.39 évoque « les enjeux de l'emploi qualifié », nous parlons bien des emplois qualifiés correspondant à des diplômes supérieurs ou égaux à BAC+2. Parce que les ouvriers ont des emplois qualifiés également

En ce qui concerne l'importance de construire nos emplois de demain en lien avec les besoins de nos entreprises, nous ne pouvons qu'être d'accord. Et cela passe inévitablement par des contrats de professionnalisation de qualité. Cela nécessite de travailler en amont avec les organismes de formation, mais aussi dans les entreprises, afin que les « stagiaires » en contrat de professionnalisation aient de véritables garanties collectives. Souvent les stagiaires sont considérés par les employeurs comme de la main d'œuvre pas chère. En effet, ils sont globalement plus qualifiés que les besoins réels de l'entreprise.

Concernant la résolution III.2, la FNIC CGT propose la modification suivante :

3-68. L'Ugict décide d'intervenir autour des axes suivants :

3-69. un statut des stagiaires (tutorat, moyens, défraiements, **salaire en lien avec** la qualification du diplôme en cours d'acquisition, interdiction des stages hors cursus universitaire et de complaisance) ;

3-70. une professionnalisation des diplômes pilotée par l'université ;

3-71. des contrats de professionnalisation **contractualisés par des CDD par exemple**, avec embauche.

Et dans la continuité des contrats de professionnalisation, une attention toute particulière est portée aux jeunes diplômés. Compte tenu du marché actuel du travail, ils sont surexploités par le patronat, une main d'œuvre pas chère, étant surqualifiés pour les emplois occupés, corvéables à merci, avec une féroce volonté des entreprises de les exclure des garanties collectives. Donc agir sur leur situation c'est agir sur le modèle social et économique de demain. Car ce sont eux qui vont contribuer à la construction de notre future société.

Concernant la résolution III.3, la FNIC CGT propose la modification suivante :

3-86. L'Ugict propose d'agir pour :

3-87. **La mise en place d'une grille de salaires proportionnels à une valeur de point, et reconnaissant les qualifications, avec les seuils interprofessionnels : Bac + 2 BTS/DUT à 1,8 smic* ; Bac + 3 Licence à 2 smic ; Bac + 5 Master à 4 fois le smic ; Doctorat à 2,7 smic, avec un smic revendiqué à 1700€**

[3-88. Une allocation de recherche d'emploi à 50% du Smic, prise en charge des frais de transports ;]*

3-89. Le droit de bénéficier des services de l'APEC à partir **du BAC+2** ;

3-90. La mixité des filières d'études et professionnelles ;

3-91. La parité à l'embauche ;

3-92. La validation gratuite des années d'études supérieures dans le calcul des annuités de retraite ;

3-93. Le lancement d'un grand programme de construction de logements sociaux

3-94. L'aide au logement locatif pour les jeunes embauchés

* nous n'y sommes pas opposés mais au préalable à quel moment et dans quel cadre se situerait cette recherche d'emploi « indemnisée » ?

Dans la partie III.115 « sécurisons le travail », concernant le paiement de la force de travail = salaire, la FNIC CGT n'est pas favorable à des formes de paiement tels que les parts variables et les primes qui sont aléatoires et injustes et trop souvent à la « tête du client ».

Aléatoires puisque les critères qui les définissent sont décidés par les directions générales des groupes en début d'année ; elles sont indexées sur des critères très majoritairement économiques et modifiables en cours d'année en fonction de l'argent à « distribuer ».

Injustes car elles ne correspondent pas à la réalité de la force de travail mise en œuvre au quotidien par les salariés.

C'est pourquoi elle proposerait les modifications suivantes dans la résolution III.4 :

3-122. L'Ugict décide de poursuivre l'action pour que la notion de salaire prime sur celle de rémunération:

3-123. Comme les autres salariés, les **ingénieurs** cadres techniciens **et agents de maîtrise** (ICTAM) doivent bénéficier d'augmentations générales au moins équivalentes à l'évolution du coût de la vie.

[3-124. Les parts variables doivent diminuer et leurs critères d'attribution doivent être transparents et négociés collectivement.] **Dans la mesure où la FNIC CGT est opposée à toute forme aléatoire de paiement de la force de travail, elle supprimerait ce paragraphe.**

3-125. Tous les éléments **du salaire** doivent être soumis à cotisations sociales ;

3-126. Les augmentations individuelles doivent correspondre **au paiement** de l'accroissement de qualification, avec des règles précises de déroulement de carrière.

Dans la partie III.143 « sécuriser l'emploi et la formation », dans la mesure où la FNIC CGT est pour le maintien des conventions collectives au niveau des branches, la résolution III. 6 lui paraît quelque peu inappropriée. Quant à l'emploi des seniors, il faudrait au préalable que la CGT définisse à quel moment nous sommes considérés comme SENIORS et en lien avec une véritable GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Puisque la CGT réaffirme sa volonté d'un retour de l'âge de départ à la retraite à taux plein à 60 ans.

En ce qui concerne l'APEC et pour être homogène avec nos **remarques faites pour la partie III.39 « les enjeux de l'emploi qualifié »**, quand nous parlons d'emplois qualifiés nous parlons bien d'emplois correspondant à des diplômes supérieurs ou égaux à BAC+2. **Dans ces conditions, l'APEC devrait élargir son périmètre d'intervention au BAC+2.**

C'est pourquoi la FNIC CGT propose les modifications suivantes dans la résolution III.8 :

3-156. En ce qui concerne l'APEC, l'Ugict estime qu'il y a besoin d'un tel organisme pour traiter spécifiquement de l'emploi qualifié en élargissant son périmètre d'intervention jusqu'aux diplômés de niveau **BAC+2**.

[3-157. L'Ugict propose de travailler unitairement au renouveau des missions de service public de l'APEC autour d'une sécurisation des parcours professionnels des cadres. Un cadre en recherche d'emploi, comme tout salarié, ne peut se satisfaire d'un emploi pour quelques mois, mais a besoin d'un accompagnement personnalisé de la sortie des études à sa retraite pour envisager des parcours de long terme avec les formations adaptées. **Notre fédération considère que cela devrait être ouvert à tous les salariés.**

et la résolution III.9 :

3-161. L'Ugict propose [dans le cadre de la conquête d'une véritable sécurité sociale professionnelle] d'expérimenter la mise en place d'une vraie sécurité sociale professionnelle.

3-162. Elle propose :

3-163. L'anticipation des **évolutions des métiers et sur la définition d'un plan d'embauches** [restructurations d'entreprises pour qu'elles ne soient pas synonymes de suppressions d'emplois, mais portent sur les embauches à venir];

3-164. Le développement d'une GPEC **professionnelle ancrée dans les entreprises** [ancrée dans les territoires] qui permette un travail prospectif sur l'emploi des jeunes et des seniors;

3-165. Un travail minutieux dans tous les lieux de formation initiale sur le suivi et l'insertion professionnelle des jeunes diplômés [en lien avec les territoires et l'État] ;

3-166. Un rôle contributif de l'encadrement (avec des marges de manœuvre pour celui-ci) dans l'élaboration de plans de formation, en lien avec les équipes, au service du développement de l'emploi qualifié.

En s'assurant bien entendu que :

- **les droits des salariés soient préservés en termes de maîtrise du temps de travail.** C'est pourquoi, nous sommes en accord avec la résolution III.11. Elle est en phase avec la décision du Comité Européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe du 14 janvier 2011 qui a déclaré contraire à la Charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail, issue de la loi du 20 août 2008, sur les deux points essentiels que sont les forfaits en jours, cadres et non-cadres et les astreintes.

- **les conditions de travail soient respectueuses de l'individu** ce qui nous amène à émettre des réserves au niveau de la résolution III.12, paragraphe III.206 où les accords sur le stress et contre le harcèlement, dans les entreprises de notre Fédération, n'ont pas été à la hauteur des enjeux qui sont d'imposer aux entreprises des normes de travail respectueuses de la santé de TOUS les salariés et pas que des ICTAM. **Quant à développer la médecine du travail dans les entreprises** (paragraphe III.208), **oui à condition que leur statut soit changé avec une véritable indépendance ce qui signifie qu'ils ne soient plus rémunérés par l'entreprise elle-même.**

A nous militants de la CGT de nous appuyer sur ce document afin de poursuivre nos échanges et travaux vers la construction d'un syndicalisme CGT solidaire et offensif pour toutes les composantes du salariat.

Liste des délégués mandatés au 16^e congrès de l'UGICT

REGION	DEPARTEMENT	BRANCHE	SYNDICAT	NOMBRE DELEGUES	NOM DELEGUES
ALSACE	68	CHIMIE	RHODIA CHALAMPE	1	Arnaud NOTTER
AUVERGNE	63	CAOUTCHOUC	MICHELIN CLERMONT-FERRAND	2	Thierry BERGUIGNOU Gilbert BOYER
ILE DE FRANCE	92	PETROLE	SHELL NANTERRE	1	Frédéric CHERASCO
ILE DE FRANCE	93	INDUSTRIES PHARMA	SECRETAIRE FEDERAL (MONTREUIL)	1	Gilles HELLIER
ILE DE FRANCE	75	INDUSTRIES PHARMA	SANOFL-AVENTIS GROUPE	1	Idir SEDEKI
ILE DE FRANCE	93	INDUSTRIES PHARMA	PFIZER SNICIC MONTREUIL	1	Isabelle ANDRE
ILE DE FRANCE	93	CHIMIE	RHODIA AUBERVILLIERS	1	Gentiane THOMAS
ILE DE FRANCE	93	CHIMIE	L'OREAL CLICHY	1	Jean-Pierre CRAYON
ILE DE FRANCE	92	PETROLE	TOTAL SA COURBEVOIE	1	Patrick BIONDI
NORD PAS DE CALAIS	59	CHIMIE	CARGILL HAUDOURDIN	1	Sébastien COSYNS
PACA	13	CHIMIE	ARKEMA FOS SUR MER	2	Philippe LEMARCHAND Abdellah WARDI
PACA	13	PETROLE	LYONDELBASELL ETANG DE BERRE	2	Patrick SCIURCA Dominique DOS SANTOS
PACA	84	CHIMIE	SEPR LE PONTET	1	Patrick VANISCOTTE
PICARDIE	60	PLASTURGIE	PLANET WATTOHM	1	Aurélien PARIS
POITOU-CHARENTES	17	CHIMIE	RHODIA LA ROCHELLE	1	Gilles BARRIERE
RHONE-ALPES	38	CHIMIE	PLATEFORME PONT DE CLAIX	1	Bernard UGHETTO
RHONE-ALPES	69	CHIMIE	BLUESTARSILICONES	2	Floréal CANTERO Sylviane MOULLA
RHONE-ALPES	69	CHIMIE	RHODIA ST FONS CHIMIE	1	Eric BIBAUT
TOTAL				22	

● LES GAZ DE SCHISTE.

Les réserves mondiales représenteraient plus de 4 fois les ressources de gaz conventionnel. De quoi, si on arrivait à les exploiter, changer la donne de la géopolitique gazière, d'autant que les ressources de ce type se trouvent essentiellement en dehors de la Russie et des pays du golfe persique : Inde, Chine, Australie, Royaume Uni, Suède, Pologne, Allemagne Autriche, Canada, Etats unis, France, Pays bas....

De 60-70 ans de réserves actuelles, on arriverait à 250-300 ans...

L'enjeu est donc de taille et les pays occidentaux ou émergents se posent bien naturellement la question par rapport à leur indépendance énergétique. Aujourd'hui, ils dépendent fortement du Moyen Orient pour le pétrole et de la Russie et du Moyen Orient en ce qui concerne le gaz.

Les Etats Unis ont mis le paquet sur cet enjeu depuis 2000. A cette époque, ils produisaient 1% de leur production à partir de gaz de schistes, ils en produisent aujourd'hui 12 %.

L'administration Obama aux Etats-Unis, estiment que l'intensification de l'exploitation des gaz de schistes permettra de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ce qui va à l'encontre des conclusions du protocole de KYOTO que les USA n'ont pas ratifié et qui considère que le méthane et le protoxyde d'azote sont pris en compte tout comme le CO2 comme des gaz à effet de serre.

Le problème du gaz de schiste rejoint donc le problème du réchauffement de la planète et de l'impact qu'a le méthane (qui produit du CO2 quand il est brûlé).

La production de gaz de schistes excite bien du monde, mais personne ne s'émeut, notamment dans le monde politico-écologique, que la production actuelle de gaz et de pétrole, engendre annuellement un brû-

lage aux torchères des puits de productions, plus ou moins sauvage et/ou réglementé, de 150 milliards de m3 soit 30 % de la consommation annuelle européenne et 25 % de celle des Etats Unis.

Les seuls 40 milliards de m3 torchés en AFRIQUE suffiraient à la moitié de la consommation d'énergie de ce continent.

Quand on regarde les lieux où l'on torche de façon sauvage, ce n'est pas en Europe ou aux Etats-Unis où il y a des démocraties et des contre-pouvoirs, des réglementations, mais c'est en Russie, au Kazakhstan, dans le Moyen Orient, en Afrique et notamment au Nigeria, mais aussi dans le Maghreb...Un vrai gâchis... Et une pollution de plus en CO2 à rajouter aux nombreuses autres.

Personne non plus ne s'émeut quand nos groupes européens licencient en Europe ou aux Etats Unis pour aller polluer tranquillement en Afrique ou en Asie, sachant que les contraintes environnementales y sont moins fortes, voire nulles.

Qui va vérifier les émissions de CO2 dans la raffinerie de Jubail que TOTAL construit en Arabie Saoudite alors qu'il ferme celle des Flandres en France ? Qui va vérifier la fiabilité et la sécurité des installations ? Qui va vérifier que la formation et les salaires sont corrects ?



La problématique écologique est une réalité qu'il faut prendre en compte mais il faut savoir quel futur on veut et à quel prix?

Quels moyens met-on en œuvre pour limiter les dégâts causés par l'activité humaine. Comment croire que les entreprises privées, qui n'ont pour seul objectif de payer de plus en plus leurs actionnaires, vont débloquer des milliards pour la protection de l'environnement et des personnes. Le capitalisme est incompatible avec protection de l'environnement...sauf à l'y contraindre....

Les problèmes rencontrés par l'exploitation de ces gaz de schistes, notamment aux Etats-Unis, sont bien réels. Les images d'eau du robinet s'enflammant ne sont pas des montages...Comme toute activité industrielle, il y a des risques et comme tout risque on peut l'éviter ...à condition de s'en donner les moyens.

Deux types de risques sont reliés à cette exploitation :

Le premier risque est lié au forage lui-même. Mais il est inhérent à tout forage d'eau, de pétrole ou de gaz normal. Il s'agit de l'étanchéité des tubages censés protéger les aquifères des boues de forages. Toute fuite qui apparaît dans le processus de cimentation et c'est une mini catastrophe. Il doit donc y avoir des procédures précises et des contrôles de qualité dans cette phase sensible.

Le deuxième problème, et qui est de loin le plus important est l'utilisation d'eau pour réaliser le forage. Ces derniers se situant à terre, le plus économique et/ou le plus simple est de prendre dans les aquifères, les lacs, les rivières. Or, connaissant les problèmes sur le devenir de l'eau douce dans les prochaines décennies sur notre planète et son déficit prévisible, il y a un vrai problème.

Sachant que chaque puits consomme entre 10 et 15000 m3, soit entre 65 000 et 100 000 barils d'eau, on voit tout de suite l'étendue des dégâts. Et le pire vient quand on sait que pour avoir une exploitation économique, il faut forer un grand nombre de puits (*plusieurs puits par km2*).

Pourtant, il existe d'autres alternatives pour trouver de l'eau dans le sous-sol même.

De toute évidence, cette exploitation doit être encadrée technologiquement et politiquement, car si on laisse faire les compagnies privées, on peut s'attendre au pire, car elles chercheront par tous les moyens à réduire les coûts pour gagner le maximum d'argent en un minimum de temps, et tant pis pour l'environnement...

Il est donc urgent à notre sens d'aller vers une table ronde réunissant tous les acteurs et de définir les règles et contraintes à mettre en place et notamment à imposer des Comités Hygiène Sécurité et Condition de Travail dans les entreprises qui souhaitent aller sur ce projet. Les salariés, les élus locaux, les collectivités locales doivent donner leur avis et mettre sous contrôle cette activité.

Il ne s'agit pas pour la FNIC CGT de rejeter d'un revers de manche cette nouvelle activité, mais bien de l'encadrer et de contraindre les compagnies à se plier à des règles strictes....

La réflexion en cours dans notre fédération et dans la CGT devrait aboutir dans les semaines qui viennent à avoir une position officielle.

● PROPOSITIONS DES JOURNEES D'ETUDES ATMP.

Beaucoup d'entre nous ont déjà entendu cette abréviation et certains savent tout ce qu'il y a derrière en matière revendicative et fondamentale.

En toute lettre c'est : A pour accident, T pour travail, M pour maladie, P pour professionnelle. En fait, derrière

ce sigle, on retrouve normalement tout ce qui a trait aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ainsi qu'à leur modalité de prise en charge et de prévention, au travers d'une des branches de la Sécurité Sociale nommé bien évidemment AT/MP.

En chiffres (source CNAM) cela donne par an :

- ▶ 600 décès dus aux accidents du travail,
- ▶ 72000 arrêts de plus d'un mois dus aux accidents du travail,
- ▶ 55000 maladies professionnelles reconnues dont 41000 liées aux TMS (troubles musculo-squelettiques et lombalgies),
- ▶ 1800 cancers professionnels reconnus,
- ▶ Auxquels on peut ajouter 600 suicides liés directement ou indirectement au travail, on peut aussi apporter comme précision que ces chiffres ne font que croître au fil des ans.

Les AT/MP, c'est aussi une branche de la Sécurité Sociale intégralement financée par les entreprises au travers d'une taxe qui fluctue en fonction du nombre d'accidents ou de maladies professionnelles déclarés. Là aussi l'enjeu



est de taille, les entreprises n'ont cessé de faire la chasse à ceux qui oseraient se déclarer victimes AT/MP, bien évidemment, ils refusent de payer, mais c'est devenu aussi pour eux une normalité, travailler comporte des risques inévitables selon eux et en aucun cas la responsabilité ne devrait leur incomber, ce serait aux salariés et à la Sécurité Sociale de prendre en charge, eux mêmes, le coût de la réparation et pourquoi pas de la prévention !

C'est inacceptable, en vertu de quoi, nous devrions, nous et la Sécurité Sociale, payer les conséquences de leur politique de gestion d'entreprise, qui a pour conséquence de faire des milliers de victimes chaque année.

Ces sujets ont longuement été débattus lors du dernier Congrès de la Fédération et il a été décidé d'en faire une de nos priorités dans notre activité syndicale. Mais, décider, ne suffit pas, il faut que chacun appréhende les AT/MP et dispose d'outils pour mener la bataille à la hauteur de ces enjeux.

Des journées d'études existent et ont déjà eu lieu à la Fédération, mais dans ce domaine, on ne peut se contenter d'amener une réponse ponctuelle en réponse à l'actualité. C'est pourquoi la Fédération a décidé de mettre en

place un programme de formation au travers de journée d'études de façon permanente. Elles ne seront pas seulement proposées dans les locaux de la Fédération, mais elles le seront aussi au niveau des régions et des pôles, et bien évidemment la Fédération se met à la disposition des Coordinations de groupe, d'entreprises bref de tous

ceux qui souhaitent avancer sur la question.

Le premier enjeu de notre activité dans le domaine des AT/MP est bien sûr la santé et la sécurité de chaque salarié de nos entreprises, il n'est plus acceptable aujourd'hui que l'on perde sa vie à essayer de la gagner.



Nous vous proposons donc les journées d'études suivantes :

- **Pouvoirs et prérogatives CHSCT,**
- **Maladies professionnelles, les identifier, les faire reconnaître,**
- **Maladies professionnelles ; enjeux de la reconnaissance, les organismes de prévention,**
- **Souffrance au travail, les risques psychosociaux,**
- **Handicap et travail, la législation,**
- **Les TMS ; les identifier, les prévenir,**
- **Que faire en cas d'accident du travail, comment traiter syndicalement un AT,**
- **Les normes ATEX, la loi Bachelot,**
- **Les risques industriels,**
- **La relation syndicat/CHSCT,**
- **Les conditions de travail dans l'histoire,**
- **Le travail c'est quoi, son organisation,**
- **La finalité de l'entreprise et le lien avec le CHSCT,**
- **L'évaluation des risques,**
- **La pénibilité,**
- **La sous-traitance et le risque industriel.**

Des circulaires parviendront aux syndicats qui préciseront les lieux et thèmes retenus, n'hésitez donc pas à vous inscrire ou à solliciter la Fédération qui fera en sorte de répondre à vos besoins.

● PREVOYANCE : PORTABILITE DES DROITS.

Licenciement, fin de contrat à durée déterminée, départ à la retraite entraînaient diverses conséquences, parmi lesquelles, la rupture de la couverture santé et / ou prévoyance assurée par l'entreprise.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, dont l'Article 14 applicable depuis le 1^{er} juillet 2009 a mis en place un mécanisme de maintien temporaire des garanties santé et prévoyance d'entreprise pour les salariés dont le contrat de travail est rompu, quel que soit le motif de la rupture : licenciement (**sauf pour faute lourde**), rupture conventionnelle de CDI, fin de CDD, rupture anticipée de CDD, démission légitime. L'ANI s'applique à l'ensemble des entreprises du secteur privé, à l'exception de celles du secteur agricole, du secteur social et des professions libérales, et concerne **tous les régimes et accords collectifs** à adhésion **obligatoire** ou **facultative**.

Conditions à remplir :

- Que la rupture du contrat de travail ouvre droit aux allocations d'assurance chômage. (avoir travaillé 4 mois au cours des 28 derniers mois, ou si plus de 50 ans, au cours des 36 derniers mois)
- Etre bénéficiaire auprès du dernier employeur d'une couverture complémentaire santé et/ou prévoyance (incapacité, invalidité, décès,

prévoyance) à laquelle le salarié était **effectivement affilié**. Ce qui exclut les options facultatives de garanties non souscrites par le salarié.

Le maintien des garanties prend effet à la **date de cessation du contrat de travail** et s'applique pendant la période de chômage, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, **dans la limite de 9 mois maximum**.

Le maintien des garanties cesse :

- A l'expiration de la période de 1 à 9 mois.
- A la reprise d'une activité professionnelle, que ce nouveau travail ouvre ou non des droits dans la nouvelle entreprise.
- En cas de radiation de l'assurance chômage.
- En cas de non paiement des cotisations.
- A la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base obligatoire.
- En cas de résiliation du contrat des actifs
- En cas de décès.
- L'employeur a l'obligation d'organiser et de proposer le maintien des droits de l'ancien salarié, il est tenu de lui remettre, au plus tard à la date de cessation du contrat de travail :
 - ☞ *La fiche d'information sur la portabilité des droits.*
 - ☞ *La lettre de renonciation éventuelle du salarié à bénéficier de ce portage.*
 - ☞ *La lettre de demande à bénéficier de la portabilité des droits.*

Le salarié doit transmettre à son employeur dans les **10 jours suivant la cessation du contrat de travail** :

- *La demande de portabilité complétée.*
- *Le justificatif de l'indemnisation par l'assurance chômage.*
- *Le renoncement éventuel au bénéfice de la portabilité, par écrit, cette renonciation est définitive et porte sur l'ensemble des garanties.*

Pendant la durée de la portabilité, le montant des cotisations salariales, couverture santé et/ou prévoyance, est du dans les mêmes conditions que celles prévues pour les actifs.

Cas particulier de la rupture du contrat de travail résultant du passage en retraite :

Dans cette situation le maintien s'applique **uniquement aux garanties santé**, pas aux garanties prévoyance.

Bien avant l'ANI du 11 janvier 2008, l'article 4 de la Loi Evin du 31 décembre 1989 organisait déjà, le maintien des couvertures de complémentaire santé d'entreprise pour les anciens salariés retraités.

A la différence du dispositif ANI, la portabilité n'est pas temporaire, mais illimitée dans le temps. Pour en bénéficier il suffit d'en faire la demande **dans les 6 mois** qui suivent la rupture du contrat de travail (*Il peut être utile de le faire, tant auprès de l'organisme assureur que de l'ex-employeur*).

Depuis une jurisprudence de la cour d'Appel de Lyon du 13 janvier 2009, **les entreprises et les assureurs** sont tenus de maintenir les droits à l'identique. Si les prestations restent les mêmes, la cotisation est en revanche à la seule charge de l'ancien salarié (*sauf accord plus favorable*) et son tarif peut augmenter, **sans jamais dépasser de 50 % celui appliqué aux actifs**.



● CHATEAUBRIANT 23 OCTOBRE 2011 "70 ANS : SOYONS DIGNES D'EUX.

Le 22 octobre 1941, 27 otages, qualifiés de « communistes » par la presse nazie, étaient fusillés au camp de Châteaubriant, pour « action contre l'ennemi ». Ces fusillades, qui seront suivies de nombreuses autres, ont eu un impact particulièrement fort en ce qu'elles ont montré la complicité du gouvernement de Vichy.

Parmi les 27 fusillés le 22 octobre, Jean Poulmarc'h et Victor Renelle, de la Fédération CGT des industries chimiques. Ils sont assassinés en représailles à l'exécution, à Nantes, par de jeunes résistants, d'un officier allemand. La promesse d'une récompense de 15 millions à qui donnerait des renseignements sur ces résistants n'ayant eu aucun effet, c'est parmi une liste de 61 noms de militants communistes et syndicalistes de haut niveau « particulièrement dangereux », établie par le préfet Pucheu, que seront désignés les condamnés.



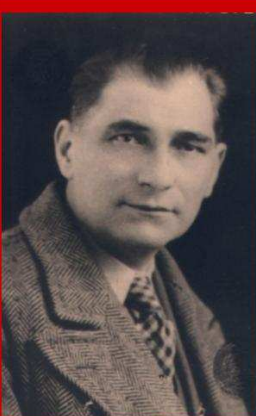
René Perrouault

En 1935, il est désigné comme l'un des secrétaires du comité national de lutte contre la guerre et le fascisme. En 1936, il devient secrétaire de la Fédération C.G.T. des produits chimiques, jusqu'à la dissolution de la Fédération en 1939.



Jean Poulmarc'h

Ayant adhéré très jeune à la CGTU, il accède, en 1938, aux fonctions de secrétaire général du syndicat C.G.T. des produits chimiques de la région parisienne puis devient membre de la commission exécutive de la Fédération CGT de la Chimie.



Victor Renelle

Ingénieur-chimiste, il fonde avec Pascre et Bourrand André Jean, le syndicat CGT des ingénieurs des industries chimiques. Il aurait pu être libéré s'il avait prêté serment d'allégeance à Vichy.

Ceux-ci, dans la baraque 6 du camp, écrivent une dernière lettre à leur famille et gravent sur les planches leurs dernières pensées concernant l'idéal pour lequel ils ont lutté. Dans le camion qui les emmène au lieu de leur exécution, ils chantent La Marseillaise, reprise par tous les internés. Lors de la traversée de Châteaubriant, les habitants se découvrent en signe de respect et, dès le lendemain, ils iront déposer des fleurs aux pieds des poteaux.

Les 27 sont fusillés par un peloton de 90 hommes, par groupes de 9, dans une carrière de sable spécialement aménagée. Ayant refusé d'avoir les yeux bandés et les mains attachées, ils ont chanté La Marseillaise jusqu'au bout.

Après le 22 octobre, les internés du camp de Châteaubriant savent que d'autres exécutions suivront. Et le 15 décembre 1941, 9 d'entre eux, parmi lesquels notre camarade René Perrouault, montent dans les sinistres camions, en chantant La Marseillaise, reprise par tout le camp. Après avoir écrit une dernière lettre, ils sont fusillés, attachés à des arbres, au cœur de la forêt de Juigné.



Guy Moquet, fusillé le 22 octobre, avait écrit « les camarades qui restez, soyez dignes de nous qui allons mourir ». Cette dernière phrase d'un jeune militant nous interpelle, alors que nous devons lutter pour tenter de préserver les formidables acquis du Conseil National de la Résistance (CNR), conseil constitué de membres issus des divers mouvements de résistance, de syndicats (CGT et CFTC), de partis politiques.

Le programme du CNR prévoyait, d'une part la reconstruction, la remise en route du pays libéré de l'occupant et de la collaboration (la plupart des dirigeants de la haute finance et de la grande industrie s'y sont compromis), d'autre part la création d'une sécurité sociale permettant à chacun de vivre dignement tout au long de sa vie et quels qu'en soient les aléas (maladie, accident, maternité, handicap, retraite...).

La droite et le patronat n'ont cessé, depuis 1946, de tout mettre en œuvre pour détruire méthodiquement et systématiquement, point après point, tous les éléments de ce programme : la Sécurité sociale, la re-

traite par répartition, leur sont insupportables, et leur but est de transférer les sommes qui leur échappent aux assurances privées, dont ils sont dirigeants ou actionnaires.

Etre dignes d'eux, c'est défendre, faire vivre le programme du CNR, novateur, révolutionnaire, et toujours viable et réaliste. Etre dignes d'eux, c'est résister, encore et toujours, comme ils l'ont fait, jusqu'au bout. Nous n'avons pas été entendus dans la bataille sur les retraites ? La lutte n'est pas finie, aucun gouvernement ne peut gagner quand le peuple se révolte.

« Il est devenu vital que la jeunesse se réapproprie son histoire si elle ne veut pas être manipulée, détournée sur les sens de sa propre action dans les enjeux d'aujourd'hui » (Hubert Doucet, secrétaire général de l'Amicale de Châteaubriant)

Le 23 octobre 2011 sera évoqué, à Châteaubriant, 70 ans après, le martyre des fusillés. C'est particulièrement à « tous les Guy Môquet du monde » que s'adresseront les différents intervenants, dont Bernard Thibault. Notre Fédération, membre fondateur de l'Amicale de Châteaubriant, est partie prenante de cette commémoration, qui sera un grand rassemblement populaire et de la jeunesse, et invite tous ses militants, jeunes et moins jeunes, à s'y associer.

● TEMPS DE TRAVAIL.

Le Conseil de l'Europe a tranché : la France doit modifier sa législation sur les forfaits en jours et sur les astreintes.

A la suite de la plainte de la CGT, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe (Strasbourg) a déclaré contraire à la Charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail sur deux points essentiels : les forfaits en jours et les astreintes.

DÉCISIONS. Dans deux décisions, en date du 23 juin 2010, rendues publiques le 14 janvier 2011, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe conclue à la violation par la France de la Charte sociale européenne révisée (CSER). Ces décisions ont été rendues à la suite de deux Réclamations collectives (**Décision n° 55/2009 CGT c/ Gouvernement de la France**, la décision in extenso :

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ComplaintSummaries/SummaryCC55Merits_fr.pdf).

Une seconde décision avec les mêmes éléments a été rendue le même jour à la suite d'une Réclamation collective de la CGC (n° 56/2009).

RAPPORT. Le Comité européen des droits sociaux avait déjà indiqué dans son Rapport de décembre 2010 que la situation de la France n'est pas satisfaisante à l'égard du respect de la Charte sur plusieurs points, notamment en matière de temps de travail :

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/France2010_fr.pdf

CHARTRE. La **Charte sociale européenne révisée** est un texte du Conseil de l'Europe (Strasbourg), un traité international, signé, ratifié et publié par la France et s'intégrant donc dans l'ordre juridique interne (art. 55 de la Constitution).

Cette Charte ne doit pas être confondue avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Traité de Lisbonne).

DIRECTIVE EUROPÉENNE. Au niveau de l'Union européenne (Bruxelles), ces décisions vont peser favorablement dans le cadre de la révision de la directive européenne du 4 novembre 2003 sur le temps de travail. La Commission européenne a engagé la seconde phase de consultation des partenaires sociaux le 21 décembre 2010 et la Confédération européenne des syndicats (CES) a déjà fait savoir que malgré certaines avancées la nouvelle proposition de la Commission n'était pas satisfaisante. Le Comité européen des droits sociaux rappelle que dans l'élaboration et ensuite la transposition des directives européennes, les États doivent respecter les dispositions de la Charte.

LES POINTS ESSENTIELS DES DÉCISIONS À CONNAÎTRE

1) Forfaits en jours :

sur la durée hebdomadaire du travail :

Une durée du travail hebdomadaire pouvant aller jusqu'à 78 heures est manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable (non-conformité à l'article 2§1 de la Charte).

Le Comité formule plusieurs critiques :

la loi n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire.

il n'est plus prévu que les conventions collectives fixent des modalités de suivi et notamment la durée quotidienne et la charge de travail.

la procédure d'opposition à un accord d'entreprise conclu continue à présenter un caractère trop aléatoire

De ce fait, la procédure de négociation collective n'offre pas de garanties suffisantes.

« En conséquence, le Comité dit que la situation des salariés avec forfaits en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée ainsi que de l'absence de garanties suffisantes ».

Sur la rémunération : -

Les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. Le fait qu'une majoration de la rémunération soit désormais prévue pour les jours travaillés correspondant aux jours de congés auxquels le salarié soumis au système de forfait en jours a renoncé, n'est pas suffisant.

« Par conséquent, le Comité dit que la situation est contraire à l'article 4§2 de la Charte révisée ».

2) Astreintes :

« L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2§1 de la Charte révisée » et est contraire à la Charte révisée sur le repos hebdomadaire.

DES INITIATIVES À PRENDRE POUR OBTENIR LA MODIFICATION DE LA LOI ET DES ACORDS COLLECTIFS

Ces différents points doivent être intégrés dans la loi et dans les accords :

- pour les salariés en forfait en jours (cadres et non cadres) :
- durée maximale du travail, notamment hebdomadaire,
- suivi de la charge de travail sur le plan collectif,
- rémunération d'heures supplémentaires,
- pour les salariés en astreinte :
- interdiction des astreintes pendant le repos minimum de 11 heures entre deux journées de travail et pendant le repos hebdomadaire (au moins 35 heures continues sans astreinte).

APPLICATION DE LA CHARTE ET DE CES DÉCISIONS. Ces décisions du Comité européen des droits sociaux « s'imposent » à l'État français, qui est partie à la Charte.

Le Gouvernement français doit modifier la législation française sur le temps de travail (le Code du travail) pour la mettre en conformité avec la Charte et avec ces décisions. Il doit déposer un projet de loi en ce sens.

Lors des précédentes condamnations (2004), le gouvernement français était resté inactif, mais cette attitude va devenir beaucoup plus difficile à conserver : la pression du Conseil de l'Europe s'accroît avec ces nouvelles condamnations et avec les conclusions du Comité

européen des droits sociaux concernant la France pour l'année 2010 ; des employeurs qui seraient condamnés pour avoir appliqué des dispositions du Code du travail contraires à la Charte peuvent se retourner contre l'État pour obtenir sa condamnation à les indemniser (c'est ce que font avec succès des employeurs qui ont été condamnés pour avoir appliqué les dispositions sur le Contrat nouvelle embauche). Sans attendre, d'autres initiatives sont à engager.

Des parlementaires peuvent déposer des propositions de loi pour que la législation française sur le temps de travail (le Code du travail) soit mise en conformité avec la Charte et avec ces décisions. Les organisations syndicales sont invitées à saisir les parlementaires pour leur demander de prendre les initiatives nécessaires pour obtenir une modification de la loi (cf. modèles de lettres).

Les syndicats prennent l'initiative de l'engagement de négociations : ils demandent aux employeurs d'ouvrir des négociations collectives avec eux pour mettre en conformité les règles du temps de travail qu'ils appliquent (accords d'entreprise en particulier) avec la Charte et ces décisions.

Les entreprises se trouvent dans une situation d'insécurité juridique. En appliquant le Code du travail français, elles contreviennent aux dispositions supranationales européennes de la Charte qui s'imposent : des entreprises pourraient être condamnées (comme dans l'expérience du CNE – des employeurs ont été condamnés par les conseils de prud'hommes, puis en appel et en cassation, pour avoir appliqué un texte de loi française contraire à une Convention de l'Organisation internationale du travail). C'est ici le même cas de figure.

Le juge, quand il sera saisi, sera explicitement invité à appliquer la Charte sociale européenne révisée, telle qu'elle est interprétée dans ces décisions du Comité européen des droits sociaux.

Des contentieux pourront être ouverts devant :

- les Tribunaux de grande instance, notamment pour obtenir la suppression de dispositions d'accords collectifs contraires à la Charte,
- et les Conseils de prud'hommes, notamment pour que des salariés obtiennent des dommages-intérêts pour des durées du travail excessives, des absences de repos ou de paiement de majoration pour heures supplémentaires.

De nombreux documents sont disponibles sur le site Droit Ouvrier :

<http://sites.google.com/site/droitouvrier>.

La fnic cgt communique



Montreuil, le 4 février 2011

Déclaration de la **FNIC CGT** sur la **situation internationale.**

Les événements récents dans les pays du Maghreb et particulièrement en Tunisie, Egypte incitent à réagir et à livrer notre analyse de cette situation inédite et d'une extrême gravité.

Cette dernière, que nous relient à d'autres (Grèce, Irlande, France, Egypte, Algérie, Côte d'Ivoire...) doit à notre sens interpeller les syndicalistes que nous sommes, la société, et nous aider à réfléchir sur notre rôle dans les mois et les années à venir, rôle dans nos pays et rôle à jouer dans un syndicalisme fédérateur au delà des frontières des pays.

Les mouvements du peuple tunisien traduisent une réalité politique, économique et sociale bien réelle qui ne se limite pas à ce seul pays. La «révolution» tunisienne, car il s'agit bien de cela quand c'est bien le peuple, celui de la rue, qui la porte à bout de bras, montre trois points majeurs :

- le refus de la misère, du chômage de masse, des difficultés de survivre au quotidien,
- la volonté de redistribuer les richesses et de mettre en place une nouvelle donne en faveur des peuples,
- une soif de démocratie, au sens où tout citoyen (ne), tous regroupements culturels, religieux, philosophiques, politiques et, bien entendu, syndicaux ont droit d'expression, de mouvement, d'action.

Nous considérons que ces trois points sont le lieu commun de tous les peuples de notre planète.

Le Capitalisme a pu développer et amplifier mondialement ses fondements de base d'égoïsme et recul social assis sur :

- l'enrichissement personnel,
- l'individualisation dans le travail comme dans la vie de tous les jours,
- le refus de «collectiviser» les droits de base, comme aux USA où Barak Obama a été mis en difficulté sur une couverture médicale de base pour tous....

Les marchés financiers ont pris le dessus en spéculant et faisant caracoler les bourses mondiales à des taux de progression de 15-20 %, alors que la croissance mondiale, en lien avec la réalité économique vécue par les peuples ne croissait, dans le même temps, que de 5-8% au mieux.

Le résultat sur les 20 dernières années s'est soldé par un enrichissement de quelques uns de façon éhontée (*BEN ALI est un des nombreux exemples criants*) alors que des centaines de millions de personnes ont rejoint les cohortes de pauvres gens qui tentent souvent vainement de survivre alors que les richesses existent.

La crise financière du système capitaliste a donné lieu à

diverses mesures politiques dans divers Etats ; celles-ci ont sauvegardé les intérêts financiers au détriment des intérêts collectifs des peuples : une crise sociale subie de plein fouet, avec notamment une flambée des prix rendant difficile l'accès à la nourriture, aggravant avec

force les dures conditions de vie dans un certain nombre de pays, alors que les compagnies agroalimentaires internationales annoncent des profits record toujours plus élevés.

Le problème du rééquilibrage des richesses est une question cruciale pour permettre à tous les peuples d'avoir accès à la connaissance avec une scolarité pour tous, à l'accès aux soins, à la santé pour tous, un travail rémunéré correctement pour pouvoir vivre, répondre à ses besoins.

Nous le disons haut et fort : il y a urgence à changer ce système économique qui a montré son incapacité à répondre aux besoins des peuples ; si nous continuons dans le schéma actuel imposé par le Capitalisme, nous courrons à de vastes et sérieux ennuis dans les prochaines décennies.

La vraie coopération entre les peuples, nécessaire, ne peut exister dans les règles actuelles, celles-ci étant décidées, mises en œuvre dans un seul objectif, celui de dégaucher des bénéfices pour les pays les plus riches, les multinationales et les quelques milliardaires nantis de la planète.

Nous n'admettons pas qu'au 21ème siècle la grande misère soit le lot d'un cinquième de la population mondiale. Nous n'acceptons pas que les enfants meurent tous les jours par manque de soins et de nourriture, que des milliards d'êtres humains n'aient pas accès à l'eau potable, à l'énergie, aux médicaments.

C'est un sentiment partagé massivement.

Tous ensemble, et chacun à notre manière, nous pouvons influencer significativement le cours de l'histoire pour mettre fin à ces injustices.

S'il n'existe pas de remède miracle, le peuple Tunisien nous a montré qu'avec de la détermination, du courage, de l'abnégation, les choses peuvent changer.

Prenons notre avenir en main, collectivement, solidairement.



VO IMPÔTS compte sur vous LE 24 JANVIER

~~6,20 €~~ facturé **5,50 €**
Passez commande

www.vo-impots.com avec code d'accès personnalisé

N° de la Fédération (à préciser - voir liste ci-dessous) :

- | | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| 01 Métallurgie | 11 Agroalimentaire | 24 Éducation Recherche Culture | 39 Commerce Distribution et Services |
| 02 Cheminots | 12 Travailleurs de l'État | 29 Santé et Action Sociale | 42 UGFF |
| 03 Services publics | 13 Textile habillement-Cuirs et Peaux | 30 Syndicat des Marins | 44 Syndicat national des journalistes |
| 04 Industries chimiques | 14 Filpac | 31 Spectacle audiovisuel - | 47 Sociétés d'Etudes conseil |
| 05 Construction - Bois - Ameublement | 15 Ports et Docks | 32 Action culturelle | et prévention |
| 07 Mines - Énergie | 17 Verre Céramique | 33 Banques et Assurances | 48 Comités de chômeurs |
| 08 Employés et Organismes sociaux | 19 Tabacs | 34 Professionnels de la vente | 50 Union Syndicale des Intérimaires |
| 09 Transports | 20 Équipement | 35 Officiers Marine marchande | |
| 10 FAPT | 23 Finances | | |

Numéro de compte *

Nom de l'entreprise

Téléphone

* ATTENTION. Si vous ne possédez pas de numéro de compte, vous devez impérativement joindre le règlement à la commande.

ADRESSE D'EXPÉDITION

Entreprise (à préciser, seulement si nécessaire à l'expédition)

Monsieur ☐

Madame ☐

Mademoiselle ☐

Nom

Prénom

Numéro

Rue

BP ou lieu-dit

Code postal

Ville

Code article 03110114

NOMBRE D'EXEMPLAIRES x 5,50 € = €

Ci-joint le règlement par chèque n°

Banque..... établi à l'ordre de la Vie Ouvrière

Commande à retourner
(accompagnée de votre règlement à l'ordre de la Vie Ouvrière) à :
La Vie Ouvrière - 263, rue de Paris - Case 600
93516 MONTREUIL Cedex
tél 01 49 88 69 60 • 01 49 88 68 50
fax 01 49 88 68 66 • 01 49 88 68 37
www.librairie-nvo.com

**LES INVENDUS
NE SONT PAS REPRIS**