

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

497

du 4 AVRIL 2011

● **RETRAITES**

- Calendrier journées d'études sur les comptes notionnels.

P.3

● **SALAIRES**

- Salaire ou rémunération aléatoire ?

P.4-5

● **FORMATION PROFESSIONNELLE**

- Apprentissage, CQP : se réappropriier les questions de la formation professionnelle.

P. 6-7

● **DOSSIER PENIBILITE**

- Les dispositions légales encadrant les négociations.
- Questionnaire pénibilité : un outil pour débattre et agir.
- Proposition d'accord FNIC-CGT sur la pénibilité.

P. 8-9

P.10-11

P.12-18

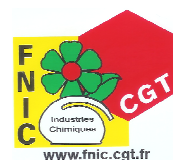
● **RISQUES PROFESSIONNELS**

- Accident du travail, maladie professionnelle, il y a urgence !

P.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 :
Carlos MOREIRA
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 . Négocier et prestations de service médico-techniques.

● CALENDRIER DES JOURNÉES D'ÉTUDES SUR LES COMPTES NOTIONNELS.



La bataille des retraites de l'automne dernier a été l'occasion de manifester une résistance impressionnante face à la politique de démantèlement de notre protection sociale et de nos retraites. Même si une loi a été votée par un parlement majoritairement aux ordres des riches et des patrons, il n'en reste pas moins que les salariés français ont témoigné leur attachement à leur système de Sécurité Sociale issu du programme du Conseil National de la Résistance.

Le conflit, dont nos industries chimiques ont été largement parties prenantes, a aussi montré les limites d'une intersyndicale élaborée d'en haut, une unité « d'appareils » plus que de terrain. La fin du conflit a vu certains réclamer une évolution, une réforme et un changement du système des retraites à l'image de la Suède. La loi portant réforme des retraites a inscrit le principe d'un rendez-vous en 2013 pour envisager une « réforme systémique », comprenez un abandon de notre système de retraites solidaires et un risque d'adopter le système dit « de comptes notionnels ».

Ce système nocif répond, en apparence seulement, aux enjeux, réels pour certains, imaginaires pour d'autres, de la retraite. Pour pouvoir aller aux débats avec les salariés sur ces questions, ne pas laisser la bataille des idées à d'autres, il est nécessaire que les militants de la CGT soient armés sur ces questions qui vont inmanquablement se poser.

C'EST POURQUOI LA FÉDÉRATION ORGANISE UNE SÉRIE DE JOURNÉES D'ÉTUDES SUR « RETRAITE ET COMPTES NOTIONNELS » VOIR LE CALENDRIER CI – DESSOUS.

CALENDRIER-JOURNEES D'ETUDES SUR LES COMPTES NOTIONNELS

DATE	LIEU	RESPONSABLES
6 MAI 2011	LA ROCHE S/YON (85)	Florence BONAVENT/Jean-Pierre AUVINET
12 MAI 2011	MARTIGUES (13)	Emmanuel LEPINE/Marc SARDE
19 MAI 2011	HARFLEUR (76)	Pascal TAILLEUX
26 MAI 2011	LYON (69)- BOURSE DE TRAVAIL.	Yves PEYRARD

● SALAIRE OU RÉMUNÉRATION ALÉATOIRE ?

Les rémunérations aléatoires n'ont cessé de se développer au fil des années. Nous sommes confrontés chaque année dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, à la question suivante : quelle doit être notre position CGT, lorsqu'on aborde la question de l'épargne salariale face aux patrons ?

• QUEL IMPACT LES RÉMUNÉRATIONS ALÉATOIRES ONT-ELLES SUR LES NÉGOCIATIONS ?

Quel impact ont-elles sur les salaires ?

Les modes de rémunération aléatoires s'inscrivent avant tout dans la logique du capital. En effet, toutes les primes, mêmes soumises à cotisations, sont par nature aléatoires. Dans la majorité des cas, elles expriment la volonté d'associer les salariés à des objectifs de productivité, de rentabilité que se sont fixés les patrons.

L'intéressement et la participation en sont l'exemple le plus flagrant. Ces modes de rémunération mis en place depuis des décennies, l'intéressement depuis 1959 (facultatif) et la participation en 1967 (obligatoire dans les entreprises de + 50 salariés) sont les plus connus.

Avec la loi Fabius de 2006, le gouvernement de l'époque a donné des moyens supplémentaires au patronat pour élargir l'épargne salariale à tous les salariés.

• POURQUOI LE DÉVELOPPEMENT DES RÉMUNÉRATIONS ALÉATOIRES ?

Le patronat et la plupart des politiques conçoivent comme irréversible la prépondérance de la finance et du pouvoir actionnarial dans les entreprises. C'est la logique libérale qui tente de subordonner le travail à ses objectifs de rentabilité.

Intégrer les salariés aux résultats et à la performance de l'entreprise est devenu le mode de management privilégié des directions d'entreprises. Nous retrouvons cette politique notamment dans certains accords d'intéressement, où des critères de « progrès » sont intégrés. Absentéisme, sécurité, qualité, objectifs de rentabilité etc., autant de critères qui tendent à culpabiliser les salariés notamment concernant leur comportement.

En se servant de ces dispositifs comme d'une arme de division entre les salariés, cette politique vise à l'abaissement des coûts salariaux (effectifs, salaires, cotisations).

Cette conception est donc animée d'une volonté de changer la nature des relations sociales dans l'entreprise, ce n'est plus le collectif de travail et ses garanties qui priment, mais l'individualisme poussé à l'extrême jusqu'à l'auto exploitation.

Pourtant, les salariés au travers des différents types d'épargne n'ont-ils pas l'impression d'y gagner puisqu'ils bénéficient du système et souvent, avec des abondements importants allant jusqu'à 300 % ? Ce qui peut paraître curieux au regard de la rigueur pratiquée par les patrons sur les salaires garantis.

Dans ce cadre ne viennent-elles pas s'opposer à la double dimension du salaire socialisé ?

- Dimension de redistribution collective du salaire au travers des cotisations.
- Dimension de repère collectif de reconnaissance des qualifications (trityque : qualifications, classifications, salaires).

Se poser la question nous amène à réfléchir sur une série d'enjeux importants.

• N'EST-IL PAS NÉCESSAIRE DE DISTINGUER LE SALAIRE DES REVENUS SALARIAUX ?

Le salaire subit un dépérissement depuis plus de 20 ans. La part des salaires dans la valeur ajoutée est aujourd'hui de 58 % contre 64 % en 1982.

15 % des salariés sont payés au SMIC, les grilles salariales de branches sont toutes dévalorisées, alors que dans le même temps, l'épargne salariale n'a cessé de se développer.

Pourquoi ?

Parce que le salaire socialisé présente deux caractéristiques fondamentales :

- Le salaire, paiement de sa **qualification**, est un point de repère dans les grilles pour le salarié quel que soit son diplôme.
- **Le salaire indirect** qui désigne un ensemble de cotisations sociales, réponse collective à des besoins sociaux visant un revenu de remplacement et qui fait partie intégrante du salaire direct.

• POURQUOI ET QUEL INTÉRÊT ONT LES PATRONS À S'ATTACHER AU SALAIRE ?

- Parce qu'il est directement lié à l'emploi qualifié.
- Parce que le salaire indirect, improprement nommé « charges sociales » (de moins en moins avec les allége-

ments et les suppressions de cotisations), est payé par l'employeur, que cela ne lui rapporte rien et que cette masse financière échappe aux capitaux.

- Parce qu'il doit être la reconnaissance sociale du travail des salariés reposant sur une grille de qualifications et non pas sur la productivité et sur les résultats.

A partir de ce constat, comment sommes-nous en mesure d'imposer d'autres choix que ceux des patrons ?

Quels sont la place et le rôle des salariés et du syndicat dans l'entreprise, dans la branche, pour sortir du huis clos où nous sommes confinés ? D'où la question fondamentale de la préparation des négociations en amont avec les salariés pour créer le rapport de forces nécessaire à partir de nos revendications.

• NÉGOCIER EN SE BASANT SUR LES BESOINS.

Face à la pensée unique qui dicte sa loi, au fatalisme qui peut peser chez les salariés, nos revendications paraissent-elles utopiques comme l'affirment tous ceux qui accompagnent le système ?

Concurrence, mondialisation, reprise économique fragile, tous les arguments possibles sont mis en avant par les patrons pour faire reculer les garanties collectives et amener les organisations syndicales et les salariés sur leur propre terrain. D'où des négociations sur les salaires au rabais en fonction des indices (INSEE), et non sur la réponse aux besoins et la reconnaissance des qualifications. Ceci entraîne depuis des années une perte conséquente du pouvoir d'achat. Dans ce cadre, quelle réelle perception les salariés ont des négociations d'entreprise et quelles sont les incidences de cette politique salariale sur leur feuille de paie ?

Les conflits sur les salaires sont importants dans les entreprises, ce qui démontre que les salariés ont besoin d'une stabilité dans leur pouvoir d'achat. Dans ce cas, seul le salaire garanti et son niveau sont capables de leur offrir cette stabilité.

La question du pouvoir d'achat est posée.

L'épargne salariale contribue-t-elle à régler la question du pouvoir d'achat ?

Le décalage prix-salaires a contribué à accroître les inégalités, pesant sur la consommation des ménages et le niveau de satisfaction des besoins. En effet, de plus en plus de salariés sont payés au SMIC, chacun peut le constater dans sa propre entreprise et, notamment, dans le cadre de l'embauche de jeunes. L'explosion des profits démontre que les moyens existent pour satisfaire les revendications salariales. Mais, conformément aux objectifs patronaux, une partie des profits est utilisée pour alimenter l'épargne salariale sous conditions d'améliorer la « performance » de l'entreprise.

C'est pourquoi la notion de salaire garanti, en lien avec le SMIC, constitue dans notre pays une garantie sociale fondamentale qui, rappelons-le, représente le salaire minimum pour un salarié sans aucune qualification, entrant dans le monde du travail. Garantie sociale remise en cause dans le cadre du pacte de compétitivité que veulent nous imposer les libéraux européens.

La revendication de la FNIC CGT de voir porter à 1700 euros le 1^{er} coefficient de la grille fédérale, dans le cadre de la réponse aux besoins, ne devient-elle pas une nécessité ?

Pour autant, faut-il se focaliser sur la politique des bas salaires ?

En faire une priorité ne favoriserait-il pas les objectifs patronaux d'annualisation, et cela ne signifie-t-il pas à terme, une dévalorisation et plus encore, la disparition des grilles ?

Comment rendre perceptible la cohérence de notre grille fédérale pour :

- assurer l'adaptation des classifications à l'évolution des fonctions ;
- en faire des repères individuels au service du collectif ;
- la reconnaissance des qualifications, et cela quelle que soit la branche à laquelle nous appartenons.

• SALAIRE ET PROTECTION SOCIALE.

Quelle réponse face à l'épargne salariale en lien avec la remise en cause des droits à la retraite et plus largement la protection sociale ?

Assure-t-on sa protection sociale et notamment sa retraite avec l'épargne salariale ?

La protection sociale est une affaire de salaire, d'obligation pour le capital de s'impliquer dans la reconnaissance sociale du travail. Au contraire, l'épargne est par nature un capital privé qui sera de fait très inégalitaire en fonction des accords d'entreprises et surtout pour les salariés qui seront susceptibles de l'alimenter. N'est ce pas privilégier les salariés qui ont les revenus les plus importants qui bénéficieront du système, remettant en cause le régime de solidarité ?

Toutes ces questions sont éminemment politiques. Il n'est pas question pour nous de nier les difficultés que nous rencontrons sur le sujet, mais face à la pensée unique que certains décideurs veulent nous imposer, les valeurs de la CGT construites depuis la naissance des conventions collectives nationales sur les salaires, loin d'être un combat d'arrière-garde, représentent encore aujourd'hui un caractère révolutionnaire.

● APPRENTISSAGE, CQP : SE RÉAPPROPRIER LES QUESTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE, ASCENSEUR SOCIAL ?

La formation professionnelle, on doit bien le reconnaître, n'est toujours pas le sujet de préoccupation principale et prioritaire dans l'activité de nos syndicats. La casse de l'emploi, de nos droits et nos acquis, ne laisse guère de temps à nos militants aujourd'hui pour investir pleinement cette question.

Pourtant, le patronat s'en est pleinement emparé et on peut facilement mesurer où l'on en est en la matière dans nos entreprises.

Outre les aspects financiers, c'est bien d'un droit acquis depuis plus de 50 ans dont sont spoliés les salariés dans la majorité des entreprises.

DEUX TYPES DE FORMATION DEVRAIENT ÊTRE DISPENSÉES DANS CHACUNE DE NOS ENTREPRISES :

- ⇒ Celles qui entrent dans le cadre du « plan formation d'entreprise » financées en partie par les organismes de formation professionnelle. Celles-ci sont liées à l'entreprise, aux nouvelles technologies, aux nouveaux outils, à la nouvelle organisation, aux nouveaux process et aux nouvelles réglementations.
- ⇒ Les autres sont nécessaires au fonctionnement de l'entreprise, mais aussi aux salariés pour évoluer dans leur environnement professionnel et au sein de leur entreprise.

La première question posée : doit-on faire payer la collectivité en finançant par les fonds de formation professionnelle, des formations internes à l'entreprise, au profit de son fonctionnement et de ses évolutions engendrées par ses choix économiques ?

Ces choix, comme nous le savons, ne sont en réalité faits que pour accroître la productivité pour plus de rentabilité.

Pire, bon nombre d'entreprises incluent dans leur plan formation, des formations obligatoires qui n'ont aucun lien, en réalité, avec la formation professionnelle telles que « l'accueil-sécurité » des nouveaux entrants, les formations de secouristes, les formations « gestes et postures » et autres.

Ce n'est que du détournement de fonds, ni plus ni moins !

Les entreprises n'hésitent pas à communiquer sur les efforts faits en matière de masse salariale dédiée à la formation, le nombre « d'actions » et d'heures de formation réalisés et le coût, se gardant bien de préciser que ce ne sont que des formations obligatoires et réglementaires et qu'elles sont toutes, ou en partie, financées par les OPCA de branches.

L'autre type de formation professionnelle qui devrait normalement être dispensé, est celui situé dans le cadre dit des « parcours professionnels ».

Ces formations doivent permettre à tout salarié de pouvoir acquérir, à l'issue de session plus ou moins de longue durée, une qualification lui permettant une évolution de sa classification et de son salaire.

CHAQUE SALARIÉ Y A DROIT ET CE, TOUT AU LONG DE SA CARRIÈRE.

Ces types de formations financés par les fonds de formation professionnelle, doivent permettre à tout un chacun d'obtenir soit un diplôme de l'Education Nationale, ou reconnu par celle-ci, soit par un diplôme reconnu par une ou plusieurs branches professionnelles. Ces diplômes étant eux-mêmes validés par les différents ministères concernés par l'activité professionnelle.

Cela peut se faire sous différentes formes et/ou différentes étapes : bilan de compétence, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), formation au sein de l'Education Nationale ou organisme de formation pour adultes tel que l'AFPA par exemple.

On est bien loin de ce schéma dans la plupart de nos entreprises, complètement dévoyé par le patronat. Les formations dispensées, en entreprise, aujourd'hui, ne le sont plus que dans une dimension « d'employabilité » et seul l'employeur décide des « compétences » acquises. Les critères subjectifs seulement fixés par l'entreprise ne débouchent en aucune façon sur une qualification qui fasse évoluer la classification et encore moins le salaire.

Bref, c'est de la formation à l'entreprise pour l'entreprise et non reconnue en dehors de celle-ci, voire même en dehors de ses ateliers, quelle utilité pour le salarié dont l'entreprise ferme, restructure ou supprime des emplois ?

Fort de notre faiblesse, le patronat essaye par tous les moyens de nous imposer sa dictature en la matière.

Ernest-Antoine Seillière, ancien patron du MEDEF, l'avait dit déjà : « *après 16 ans, l'Education Nationale c'est nous* ».

D'où la création des CQP de branches (Certificat de Qualification Professionnelle) ou CQPI (interbranche). Le CQP devient la règle d'évolution professionnelle dans l'entreprise, voire d'embauche.

Mis en opposition avec les diplômes de l'Education Nationale, il n'est pas rare de voir, dans certaines branches, qu'on impose à un salarié déjà titulaire d'un BAC-Pro maintenance, de passer un CQP maintenance s'il veut évoluer.

A un titulaire d'un BAC-Pro Chimie de passer un CQP « fabrication chimie ».

Deux exemples parmi tant d'autres qui font la preuve que le patronat ne veut plus reconnaître les diplômes, la formation initiale, les qualifications et ce, dans le seul objectif d'annihiler toute velléité et d'adosser les salaires à une grille de qualifications où chaque salarié peut se situer par une classification en fonction de sa formation.

La FNIC CGT n'est pas opposée à la mise en place ou à une création de CQP/CQPI. Par contre, elle n'accepte pas sa conception à « la sauce patronale. »

Les CQP doivent être destinés à des salariés, à des privés d'emplois et aux jeunes n'ayant pas de formation initiale afin qu'ils puissent acquérir un diplôme reconnu leur permettant soit d'évoluer professionnellement soit de trouver un emploi ou un reclassement.

Les CQP doivent trouver une équivalence aux diplômes nationaux, ils doivent pouvoir être positionnés dans une grille qui permette de se situer en termes de classifications et d'avoir une correspondance minimale à un salaire.

EN AUCUNE FAÇON LES CQP NE DOIVENT ÊTRE MIS EN OPPOSITION AUX DIPLÔMES DE L'ÉDUCATION NATIONALE.

Les syndicats et les Instances Représentatives du Personnel, et notamment les Comités d'Entreprises, ont un rôle fondamental à jouer sur ces questions.

Nombre de pouvoirs et prérogatives leur ont été octroyés : information/consultation des CE sur les plans et bilans formation, les NAO, etc.

IL EST DONC CAPITAL QUE NOUS NOUS RÉ-APPROPRIIONS CETTE QUESTION.

La FNIC-CGT a décidé d'en faire une de ses priorités. Son Collectif « Formation Professionnelle » va être relancé et des journées d'études vont être réalisées.

CHAQUE SYNDICAT SE DEVRA D'Y PARTICIPER ET UTILISER L'ENSEMBLE DES OUTILS QUI SERONT MIS À SA DISPOSITION. L'AVENIR ET LE DEVENIR DE MILLIERS DE SALARIÉS EN DÉPEND.

● LES DISPOSITIONS LÉGALES ENCADRANT LES NÉGOCIATIONS PÉNIBILITÉ.

PÉNIBILITÉ : UNE SITUATION SUBIE, SOUVENT CRÉÉE ET IMPOSÉE :

La pénibilité est une pression subie qui porte atteinte à la santé physique ou psychique des salariés (es).

Elle est le résultat d'une organisation du travail imposant des conditions d'emploi décidées par l'employeur, soit la conséquence d'horaires ou processus de travail imposés par l'outil de travail.

Elle peut être aggravée, réduite, ou supprimée, quelle que soit sa nature.

RAPPEL :

L'employeur a une obligation réglementaire de garantir la sécurité et la santé au travail ; de développer une politique de prévention visant à supprimer les risques (Loi de décembre 1991).

Art L. 4121-2 précise :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 du CT sur les principes généraux de prévention suivants :

- » Eviter les risques,
- » Evaluer les risques,
- » Combattre les risques à la source,
- » Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé **et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé,**
- » Tenir compte de l'évolution de la technique,
- » Remplacer ce qui est dangereux, par ce qui n'est pas dangereux, ou par ce qui est moins dangereux,
- » Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble

cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations du travail et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tels que définis par l'article L.1152-1 du CT.

LOI SUR LES RETRAITES :

La bataille sur les retraites a contraint le gouvernement à s'engager sur la voie d'une réparation/compensation de la pénibilité subie au travail (l'objectif étant de faire accepter le recul de l'âge de départ à 62/67 ans).

Décrets/ Définitions légales sur la pénibilité :

« Art. D. 4121-5.- Les facteurs de pénibilité mentionnés à l'article L.4121-3-1 sont :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2 ;
- Les postures pénibles définies comme position forcée des articulations ;
- Les vibrations mécaniques définies à l'article R.4441-1.

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- » Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et fumées ;
- » Les rayonnements ionisants définis aux articles R 4451-1 et suivants ;
- » Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- » Les températures extrêmes ;
- » Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

3° Au titre des contraintes liées aux rythmes de travail :

- » Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31 ;
- » Le travail en équipes successives alternantes ;

- Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

FICHE INDIVIDUELLE DÉFINISSANT LA PÉNIBILITÉ DU SALARIÉ :

Un dispositif de traçabilité individuelle qui repose sur le dossier médical (Art L.4624-2 du CT) et sur une fiche unique (article L.4121-3-1), réalisée par l'employeur (!!!!!).

La fiche unique devra retracer les conditions de pénibilité auxquelles est exposé le salarié, la période (temps) d'exposition et les mesures de prévention pour faire disparaître ou réduire ces facteurs de risques.

La fiche sera communiquée aux services de santé et au médecin du travail. Elle précisera de manière claire le droit pour tout salarié de demander la rectification des informations contenues dans le document. Une copie lui sera remise lors de son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail excédant une durée (non définie à ce jour), ou en cas de maladie professionnelle.

*En cas de décès du salarié, ses ayants droits ont droit à une copie du document.

POUVOIRS DU CHS-CT-E ÉLARGIS (ART L 4612-2 MODIFIÉ) :

Ces dispositions écrites dans le décret sur la pénibilité mais sans préciser, définir en quoi ces pouvoirs sont élargis, ni sur les moyens à disposition.

POUR AUTANT, L'ACTION DU CHSCTE EST ÉLARGIE SUR LES PROBLÈMES SPÉCIFIQUES DE LA PÉNIBILITÉ :

A notre sens, il nous faut donc intervenir, utiliser cet espace qui, sans être nouveau, renforce les registres spécifiques, traduisant par écrit les différents facteurs de pénibilité subie par les salariés, avec rapports imposant à l'employeur de justifier, par exemple les risques ou facteurs de pénibilité qu'il n'aurait pas notifié sur le (s) dossier (s) individuel (s) des salariés (afin de masquer ses responsabilités et empêcher ainsi tout recours juridique ultérieur en cas de problèmes de santé du salarié).

Il nous faut être à l'offensive en utilisant nos outils, voire engager des expertises spécifiques sur le sujet pour se faire aider en étant conscients que ce sera une bataille syndicale puisque celles-ci ne sont pas prévues aujourd'hui légalement concernant la pénibilité.

1 % DE PÉNALITÉ FINANCIÈRE A COMPTER DU 1/01/2012 À DÉFAUT DE NÉGOCIATION (SANS OBLIGATION, D'ACCORD) ET/OU, ACTIONS SUR LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ :

Les employeurs sont tenus d'engager des négociations dans les entreprises de moins de 50 salariés et de définir des actions concernant la prévention des risques sur la pénibilité au travail sous peine d'une pénalité financière à hauteur de 1 % de la masse salariale des salariés concernés par un ou des facteurs de pénibilité prévus par le Code du travail (décrets ci-dessus).

Les entreprises, ou groupes, de moins de 300 salariés ne seront pas soumis à cette pénalité financière s'ils sont couverts par un accord de branche.

L'éventuel accord, ou le plan des actions de prévention, sera d'une durée maximale de 3 ans.

L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE POURRA (À TITRE EXPÉRIMENTAL JUSQU'AU 31/12/2013) CRÉER UN DISPOSITIF D'ALLÈGEMENT OU DE COMPENSATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIÉS :

- **ALLÈGEMENT** sous la forme de temps partiels, tutorats.
- **COMPENSATION** sous forme de « primes », journées supplémentaires de repos ou de congés.

C'est un compte épargne temps de branche tel que défini par l'article L. 3152-2 du Code du Travail.

Un fonds financier de branche peut être créé.

Un fonds national est créé jusqu'au 31/12/2013 au bénéfice des entreprises, abondé par une part des cotisations AT-MP et une part de l'ÉTAT (encore des fonds publics au bénéfice des entreprises).

● QUESTIONNAIRE PÉNIBILITÉ, UN OUTIL POUR DÉBATTRE ET AGIR.

Le 28 avril 2011, la CGT appelle à l'action contre la pénibilité. Des négociations s'ouvrent ou vont s'ouvrir dans les branches et les entreprises. Dans la branche Caoutchouc, une grande enquête a été menée pour interroger les salariés sur leur ressenti, débattre avec eux des revendications, les mobiliser pour construire un rapport de forces qui leur est favorable. Cette enquête, qui fera l'objet d'une publication spécifique, a été faite à l'aide du questionnaire ci-dessous.

Non pas un « modèle » mais un exemple, cet outil peut être utilisé par chaque syndicat pour aller au débat avec les salariés. Il est téléchargeable sur le site www.fnic.cgt.fr

ENQUETE—PENIBILITE—BRANCHE CAOUTCHOUC (12 QUESTIONS EN 6 MN) - QUESTIONNAIRE ANONYME NE SERVIRA QU'À UN TRAITEMENT STATISTIQUE

Entreprise :

Homme : ☐ Femme : ☐

Secteur d'activité : Pneumatique ☐ Industriel ☐

Poste de travail :

Âge : 20-24 ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40-44 ☐ 45-49 ☐ 50-54 ☐ 55-59 ☐ 60+ ☐

Ancienneté dans le poste :

Horaire de travail :

1. VOS CONDITIONS DE TRAVAIL SONT :

Satisfaisantes ☐ Contraignantes ☐ Pénibles ☐

Pourquoi : 

	Satisfaisantes	Contraignantes	Pénibles
Horaires			
Transports			
Cadences/ Intensité du travail			
Organisation du travail (2x8, 3x8, journée, etc.)			
Conditions de travail (bruit, chaleur, produits, etc.)			

2. AVEZ-VOUS RESENTI UNE HAUSSE DE VOTRE CHARGE DE TRAVAIL ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, pourquoi (plusieurs réponses possibles) :

- Plus de responsabilités ☐

- Moins de temps ☐

- Plus de travail ☐

- Course aux objectifs ☐

3. Votre salaire correspond-il à votre travail ? Oui ☐ Non ☐

4. Etes-vous stressé ? Oui ☐ Non ☐

Si oui, pourquoi :

5. Vous sentez-vous harcelé ? Oui ☐ Non ☐

6. Votre travail a-t-il un impact sur votre santé ?

- ⇒ Troubles Musculo-Squelettiques ☐
- ⇒ (Tendinite, mal de dos, canal carpien, etc.) ☐
- ⇒ Troubles du sommeil ☐
- ⇒ Prise de médicaments ☐
- ⇒ Troubles digestifs, problème d'appétit ☐
- ⇒ Autres ----- ☐

7. Votre travail a-t-il un impact sur votre vie de famille ? ☐ Oui ☐ Non

Si oui, pourquoi : -----

(Garde d'enfants, gestion des congés, vie de famille perturbée, stress, etc.)

8. Les effectifs sont-ils adaptés à la charge de travail ? Oui ☐ Non ☐

9. Souhaitez-vous passer à la journée en cours de carrière (avec maintien de la rémunération) ?

Oui ☐ Non ☐

10. Votre départ à 62 ans (nouvelle loi) vous paraît-il juste ? Oui ☐ Non ☐

Si non, souhaiteriez-vous un départ anticipé (à taux plein) ? Oui ☐ Non ☐

pourquoi ? : -----

11. En cours de carrière, souhaiteriez-vous un aménagement de vos conditions de travail ?

- ⇒ Horaires ☐
- ⇒ Effectif au poste ☐
- ⇒ Temps de pause ☐
- ⇒ Autres ----- ☐

12. Êtes-vous prêt à participer à une action revendicative pour exiger l'ouverture de négociation et soutenir les revendications sur la pénibilité dans le Caoutchouc ?

Oui ☐ Non ☐

Commentaires : -----

MERCI D'AVOIR RÉPONDU A CE QUESTIONNAIRE
LES RÉSULTATS STATISTIQUES VOUS SERONT COMMUNIQUÉS DANS LE 1^{er} SEMESTRE 2011

La CGT compte sur vous...

... Vous pouvez compter sur la CGT !

● PROPOSITION D'ACCORD FNIC-CGT SUR LA PÉNIBILITÉ.

PRÉAMBULE

L'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité constitue un élément important du progrès social et de la qualité de la vie des femmes et des hommes au travail, dont la prise en compte de la pénibilité.

Les conditions de travail et d'exposition aux risques professionnels, sont déterminantes pour l'état de santé des salariés.

La prévention de la pénibilité est prioritaire, elle est basée sur une démarche ayant pour but la suppression de toute pénibilité, à défaut le remplacement de ce qui est pénible par ce qui l'est moins.

Considérant en premier lieu que la pénibilité au travail dépend largement des choix en matière techniques, technologiques et organisationnels, les parties signataires ont entendu marquer leur volonté d'intensifier les investissements, pour la défense des outils de travail, les emplois et la défense de l'intégrité physique et psychique des salariés, avec une obligation de résultat sur les 2 volets suivants :

- Prévention avec l'objectif de supprimer, ou à défaut réduire, toute forme de pénibilité ou souffrance au travail en instaurant une organisation du travail qui place la protection de la santé physique et mentale au cœur des décisions économiques et sociales.
- Droit à la réparation : tout salarié ayant été exposé à des situations et conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée sur la santé, doit disposer d'un droit à départ anticipé en retraite, financé par l'employeur.

PRÉVENTION

Les conditions de travail sont des facteurs occasionnant la pénibilité qui en découle. En ce sens, les conditions de travail ne sauraient être saisies dans la seule dimension technique ou réglementaire, tant il est vrai que l'intervention humaine s'effectue dans des conditions socio organisationnelles qui déterminent l'efficacité de l'entreprise.

Ces conditions organisationnelles sont :

■ Les effectifs :

En conséquence, toutes dispositions seront prises dans les entreprises pour que les effectifs soient en permanence en corrélation avec la charge de travail réelle, en respect des droits des salariés : droit à un emploi stable, organique à durée indéterminée, droit à des horaires réguliers et stables.

■ La mise en œuvre de dispositions :

Visant les postés et les salariés soumis à des travaux pénibles, à occuper un emploi non pénible ou moins pénible dans l'entreprise avec un reclassement réellement satisfaisant leur sera affecté.

■ Conditions de travail :

L'amélioration des conditions de travail dépend, des savoir-faire, de la répartition des tâches et des responsabilités, des relations hiérarchiques, des statuts, de la durée du travail, des systèmes de rotation des équipes postées, des salaires et des classifications.

■ Temps de travail :

Les progrès technologiques permettent de produire en moins de temps et dans de meilleures conditions.



Le temps ainsi gagné doit servir aux hommes et aux femmes pour supprimer les cadences stressantes, pour respecter les rythmes de vie, pour développer la formation et élever les qualifications.

En particulier, une démarche doit être mise en place pour réduire le temps de travail des salariés postés, ainsi que de tout salarié en situation de travail pénible.

Un plan d'action sera mis en œuvre, selon un processus cyclique et permanent, proposant des objectifs et des moyens pour supprimer à terme toute pénibilité.

Dans chaque entreprise, établissement, les IRP seront par conséquent consultées chaque année sur le volume et l'organisation des effectifs ainsi que les conditions d'emploi du personnel afin d'appréhender toutes les dimensions de pénibilité, des risques inhérents aux conditions de travail, en rechercher les causes dans les conditions réelles de travail pour supprimer la pénibilité.

LA QUESTION DE LA SOUFFRANCE PSYCHIQUE AU TRAVAIL EST À CE JOUR RECONNUE.

S'il est admis que l'efficacité soit une des règles en vigueur dans les entreprises, il n'en est pas moins nécessaire d'arriver à ce résultat dans le respect des êtres humains.

La notation/évaluation des individus, le jugement sur le comportement et ses corollaires : la culpabilisation, l'absence de considération, de reconnaissance, la mise en concurrence des travailleurs, la surcharge de travail, la pression psychologique jusqu'au harcèlement, conduisent à l'inverse.

Ce type de management ne doit pas être une politique de gestion des risques en lieu et place de la prévention et la protection de l'intérêt général.

Le travail doit être structurant et permettre à chaque salarié de s'épanouir dans la vie. Des contrôles réguliers (médecine du travail, CHSCT) seront faits pour atteindre cet objectif.

Rôle de la médecine du travail et du CHSCT :

L'action pour supprimer ou réduire la pénibilité au travail exige des moyens pour renforcer et développer les services de santé au travail.

L'indépendance du médecin du travail vis-à-vis de l'employeur doit être renforcée.

Son rôle est exclusivement préventif.

Une évaluation annuelle sur les postes de travail définira les améliorations à apporter dans l'organisation et le processus de travail, le CHSCT, le médecin du travail, ont un rôle essentiel. Le CHSCT pourra notamment se faire assister d'experts agréés, pris en charge par l'entreprise.

Un suivi médical renforcé prendra en compte les situations physiques et mentales de chaque salarié.

Une fiche individuelle d'exposition aux situations de travaux pénibles, y compris pour le personnel intérimaire et sous-traitant, enregistrera les situations de travail rencontrées par les salariés, individuellement et collectivement.



Cette fiche de suivi sera réalisée et définie par le CHSCTE, puis présentée et validée par le CE : elle sera revue au fur et à mesure des évolutions dans les mêmes conditions.

Des moyens supplémentaires doivent être octroyés au CHSCT pour mener à bien cette mission de santé publique.

RÉPARATION

La pénibilité résulte de sollicitations physiques et psychiques liées à certaines formes d'activité professionnelle qui renforcent les risques (morbidity plus élevée, atteintes à l'intégrité physique) de conséquences durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Seule **l'espérance de vie sans incapacité** des salariés doit être retenue comme référence. Toute autre atteinte qui entre dans le champ de l'invalidité n'entre pas dans le champ collectif de cet accord.

Pour définir les situations pénibles et/ou d'usure au travail, éligibles pour un droit à réparation, est retenue toute exposition à des situations et des conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée et irréversible de la santé, soit :

- Des efforts physiques lourds : manutention, port de charges, postures pénibles, vibrations, contraintes articulaires.
- Un environnement agressif : chaleur, froid, intempéries, bruits, produits toxiques (cancérogènes, mutagènes), expositions aux agressions et incivilités morales et physiques.
- Des rythmes de travail contraignants : travail de nuit, horaires alternants, décalés, travail à la chaîne ou répétitif, cadences imposées.

Pour ces situations, la durée d'exposition sera prise en compte.

Le cumul des pénibilités entre elles est considéré comme un facteur aggravant au même titre que le manque d'autonomie dans le travail et la précarité de l'emploi.

Un degré déterminé d'exposition et le cumul entre expositions permettraient de fixer le seuil exigé pour bénéficier du dispositif de réparation.

Modalité d'application du droit à réparation :

Le temps pendant lequel le ou la salarié (e) a subi une pénibilité ouvre un droit proportionnel à l'exposition.

Pour un an de travail pénible, le départ sera anticipé de 3 mois (exemple : 20 ans de travaux pénibles donnent droit à 5 ans de départ anticipé).

Après 15 ans de travaux pénibles, il sera recherché, avec l'accord du salarié, prioritairement un poste non pénible, à défaut un poste moins pénible, comme prévu dans le chapitre *prévention*, avec maintien de la rémunération.

Financement :

Les employeurs sont responsables juridiquement de la pénibilité et de ses conséquences.

Pour inciter à cette démarche, une contribution financière est versée dans le régime permanent par les employeurs des salariés concernés. Cette contribution sera versée à un organisme qui financera ces départs anticipés.

ANNEXE—LES CRITÈRES DE LA PÉNIBILITÉ—LE STRESS



I—LES CONTRAINTES PHYSIQUES

1. **Manutention et port de charges lourdes**, on entend sous ce critère 3 types d'opérations :

- Manutention (manuel) : c'est-à-dire toute opération d'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs.
- Transport manuel : c'est-à-dire le portage sur une certaine distance d'une charge à une ou plusieurs personnes.
- Manutention (manuel) au poste de travail : c'est-à-dire la manutention au poste de travail sans déplacement de l'opérateur avec la charge ou déplacement sur une distance inférieure à deux mètres.

Directive 90/269/CEE : « aux fins de la présente directive, on entend par manutention manuelle de charges, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, par un ou plusieurs travailleurs, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement d'une charge qui, du fait de ses caractéristiques ou de conditions ergonomiques défavorables, comporte des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs. »

Le curseur principal est le temps d'exposition, avec un seuil de 20h/semaine.

2. Contraintes posturales et articulaires.

Les contraintes posturales peuvent se définir à partir de trois situations portant sur la position à genoux, maintien des bras en l'air et les autres contraintes posturales (posture accroupie, en torsion...).

Mais également la position debout et piétinement.

Le curseur d'exposition est la durée par semaine. Pour cela, prendre les seuils utilisés par l'enquête SUMER.

Ils sont différents suivant l'exposition.

Les différents seuils à retenir sont au nombre de 4 :

- » Exposition toute durée ;
- » Exposition supérieure à deux heures par semaine ;
- » Exposition supérieure à dix heures par semaine ;
- » Exposition supérieure à vingt heures par semaine.

3. Vibrations.

Cela concerne tous les travaux utilisant des outils transmettant des vibrations aux membres supérieurs ou à l'ensemble du corps.

La définition légale figure aux articles R.4441-1 et R.4441-2 (D. n°2005-746, juill. Art. 1^{er}).

On entend par :

- Vibration transmise aux mains et aux bras : une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est trans-

mise aux mains et aux bras chez l'homme, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.

- Vibration transmise à l'ensemble du corps : une vibration mécanique qui, lorsqu'elle est transmise à l'ensemble du corps, entraîne des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des lombalgies et des micro-traumatismes de la colonne vertébrale.

Pour identifier la pénibilité liée aux vibrations, nous prendrons deux critères :

A. Les valeurs limites et d'exposition journalière.

Il y a deux critères possibles décrits par les Art. R.4443-1 et R.4443-2 (D. n°2005-746, 4 juill. 2005, Art 1^{er}).

- **La valeur limite d'exposition journalière** rapportée à une période de référence de huit heures est fixée à 5 m/s² pour les vibrations transmises aux mains et aux bras, et à 1,15 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.
- **La valeur d'exposition journalière** rapportée à une période de référence de huit heures déclenchant l'action de prévention prévue aux Art. R.4445-1 et R.4445-2 et à l'article R.4446-1 est fixée à 2,5 m/s² pour les vibrations transmises à l'ensemble du corps.

B. Les fréquences avec deux situations :

- Toutes les vibrations inférieures à 20 Hz, en effet elles ne peuvent être amorties par les masses molles.
- Les fréquences verticales 3Hz, 4,5Hz, 6Hz, 7Hz sont les plus graves, elles amplifient le mouvement du tronc par rapport au bassin de 1,5 à 4 générant des contraintes pathogènes au niveau du rachis lombaire.



II—LES ENVIRONNEMENTS AGRESSIFS.

1. L'exposition à des produits toxiques.... (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).

a) Cancérogènes :

Vingt-huit produits sont référencés comme cancérogènes dans les études du ministère du travail. Leur identification comme cancérogène repose sur leur appartenance aux catégories 1 ou A2 du Centre International de Recherche sur le Cancer (CIRC) et/ou aux catégories 1 ou 2 de la classification européenne.

b) Mutagènes :

Les substances sont classées par l'Union Européenne comme mutagènes en se référant spécifiquement aux défauts génétiques héréditaires.

Sont classées M1 les substances que l'on sait mutagène pour l'homme.

c) Reprotoxiques :

Les reprotoxiques classées 1 par l'Union Européenne, c'est -à-dire les substances connues pour altérer la fertilité de l'espèce humaine et les substances connues pour provoquer des effets toxiques sur le développement dans l'espèce humaine.

d) Exposition :

Il suffit donc de reprendre les listes CMR classées par l'Union Européenne et cela en raison de la dangerosité évidente de l'exposition aux produits CMR, avec comme durée d'exposition au moins 2h/semaine.

2. Exposition aux poussières et fumées

a) Poussières :

Est considérée comme « poussière » toute particule solide dont le diamètre aérodynamique est au plus égal à 100 micromètres ou dont la vitesse limite de chute, dans les conditions normales de température, est au plus égale à 25 mètres par seconde. Les poussières ainsi définies sont appelées « poussières totales ».

Doivent être prises en compte toutes les situations qui sortent des limites fixées par l'Art. R.4222-10(D. n°2003-1254, 23 Déc. 2003, Art.4, 1, a).

« Dans les locaux à pollution spécifique, les concentrations moyennes en poussières totales et alvéolaires de l'atmosphère inhalée par une personne, évaluées sur une période de huit heures, ne doivent pas dépasser respectivement 10 et 15 milligrammes par mètre cube d'air. »

b) Fumées :

Doivent être prises en compte toutes les situations dépassant les valeurs limites prévues par le Code du travail ou l'OMS concernant : le monoxyde de carbone, le monoxyde d'azote, le dioxyde de soufre, l'indice des fumées noires, les particules en suspension de diamètre inférieur à 10 microns, le benzène, le toluène, les xylènes, le plomb, le cadmium, le Zinc, l'ammoniac, l'hydrogène sulfuré.



3. Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries.**a) Températures extrêmes.**

Doivent être prises en compte pour les expositions à des températures extrêmes «les travaux exposant de façon habituelle et régulière à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence ou de la production d'énergie thermique. »(Extrait décret n° 76/404).

b) Intempéries.

« Sont considérés comme travaux exposant aux intempéries, les travaux soumis au régime d'indemnisation défini aux Art. L.5424-6, L.5424-7 et L.5424-8 du Code du travail ainsi que les travaux effectués de façon habituelle et régulière sur les chantiers souterrains ou subaquatiques, ou en plein air sur les constructions et ouvrages, les aires de stockages et de manutention » (Extrait Décret n°76/404).

4. Exposition aux bruits intenses.

Il faut retenir comme critère de pénibilité l'exposition prolongée à des bruits intenses ou du fait de traumatismes sonores résultant de bruits impulsifs très intenses.

La DIRECTIVE 2003/10/CE servira de base en partant des « valeurs d'exposition inférieures déclenchant l'action » : LEX, 8h = 80 dB (A) et crête = 112 Pa (3) respectivement (cette notion couvre tous les bruits présents au travail, y compris le bruit impulsif).

5. Les rayonnements ionisants.

Il faut retenir comme critères de pénibilité, ceux établis dans le cadre des règles de radioprotection médicale définissant les « travailleurs exposés ».

III—CONTRAINTES LIÉES AUX RYTHMES DE TRAVAIL.

1. Le travail de nuit.

Définition : les articles L. 3122-31 et L. 3122-32 du Code du travail prévoient que sont des travailleurs de nuit, les salariés qui :

- Soit accomplissent, au moins deux fois par semaine, selon leur horaire habituel, au moins trois heures de leur temps de travail quotidien au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- Soit accomplissent, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

2. Travail alterné, décalé.

La directive du conseil 93/104/CE du 23 novembre 1993, reprise par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, définit le travail posté comme tout mode d'organisation du travail en équipes selon lequel des travailleurs occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jour ou de semaine.

Dans la pratique, il existe trois systèmes d'organisation du travail posté.

a) Alterné figurant dans le décret n°76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975.

- Continu : équipes successives fonctionnant par rotation vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.
- Semi continu : équipes fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec arrêt hebdomadaire.

b) Le travail posté en discontinu.

Selon ce système, le travail est organisé en deux équipes qui se succèdent sur les mêmes postes de travail, une équipe dite « du matin » et une équipe dite « du soir ». Le travail est interrompu en fin de journée et en fin de semaine au moins le dimanche.

c) Travail par relais en équipe alternante.

Le travail par relais consiste à pratiquer des horaires différents d'un groupe de salariés ayant la même activité. Dans ce cadre là, les horaires à prendre en compte pour la pénibilité seraient :

▪ Du travail en équipes alternantes.

Formule consistant à faire travailler tour à tour plusieurs équipes, les périodes de travail étant entrecoupées de pauses de longue durée. Par exemple, une équipe A travaille de 6h à 10h et de 14h à 18h, une équipe B de 10h à 14h et de 18h à 22h.

■ Du travail en équipe tournante ou volante.

Une équipe étant destinée à remplacer les autres pendant leur temps de pause.

■ Travail par roulement.

Le travail par roulement consiste à attribuer des journées de repos hebdomadaire différentes à des salariés ou des équipes de salariés exerçant la même activité. La prise en compte pour la pénibilité le serait si ces journées de repos étaient flottantes.

3. Les longs déplacements fréquents.

4. Les gestes répétitifs, travail à la chaîne, cadences imposées.

Sont considérés comme travaux à la chaîne :

- Les travaux effectués dans une organisation comportant un dispositif automatique d'avancement à cadence constante des pièces en cours de fabrication ou de montage en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail.
- Les travaux effectués sur des postes de travail indépendants consistant en la conduite ou l'approvisionnement de machines à cycle automatique et à cadence préétablie en vue de la réalisation d'opérations élémentaires et successives aux différents postes de travail.
- Les travaux effectués sur des postes interdépendants sans dispositif automatique d'avancement des pièces où la cadence est imposée par le mode de rémunération ou le temps alloué pour chaque opération élémentaire.

(Décret n°76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975).



IV—LE STRESS

Vu la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels du stress. Il importe cependant de prendre en compte les deux grandes catégories d'indicateurs suivantes :

- » Indicateurs liés à la santé et à la sécurité des salariés (aggravation des TMS, troubles cardio-vasculaires, etc.).
- » Indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise (durée et organisation du travail, mouvement du personnel, relations sociales, formations et rémunérations, etc.).

En effet :

- ⇒ Des dépassements d'horaires ou des horaires atypiques répétitifs,
- ⇒ Un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel,
- ⇒ Des conflits personnels fréquents ou des plaintes fréquentes de la part des travailleurs,
- ⇒ Des passages à l'acte violent contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux,
- ⇒ Une augmentation des visites spontanées au service médical et du temps d'écoute nécessaire à celui-ci,

sont quelques-unes des conséquences du stress, révélatrices de sa présence au travail.

L'identification de l'exposition au stress au travail doit passer par une analyse de facteurs :

- Organisationnels (charge de travail réelle par rapport au travail prescrit non évaluée, autonomie sans le support et les moyens nécessaires à sa mise en œuvre, polyvalence subie et/ou sans valeur ajoutée, individualisation et rémunération au mérite par le biais des entretiens d'évaluation et de la politique salariale, procédures et organisations génératrices d'injonctions contradictoires, prolifération des formations en ligne au détriment des formations en groupe, organisation du temps de travail en horaires décalés, atypiques, changement d'horaires fréquents, etc.)
- Environnementaux (exposition à un environnement agressif, promiscuité, bruit, températures extrêmes, à des substances dangereuses, etc.)
- Sociaux (incertitude sur ce qui est attendu des travailleurs, perspectives d'emploi, existence de projets de rachat, fusion, restructuration, etc.)

Si une organisation du travail, du temps de travail et/ou un environnement physique ou social sont identifiés comme stressants, une action doit être entreprise par l'employeur pour les prévenir, les éliminer ou les réduire avec la participation et la collaboration des acteurs.

● ACCIDENT DU TRAVAIL, MALADIE PROFESSIONNELLE, IL Y A URGENCE !

Comme nous l'avons dit dans le précédent numéro du Courrier Fédéral : les accidents du travail et les maladies professionnelles ne cessent d'augmenter dans nos industries !

Des milliers de salariés en sont victimes chaque année causant pour certaines familles des drames humains qui ne sont plus acceptables.

Les choix de gestion de nos entreprises ne laissent guère de doute quant à leur progression malheureusement, même si comme l'on peut le constater au travers de nombreuses luttes, les conditions de travail sont devenues la première préoccupation avec celle des salaires, beaucoup reste à faire.

C'est pourquoi, la Fédération vous rappelle qu'elle se tient à disposition de l'ensemble de ses syndicats, groupes, coordinations, pôles et régions et vous propose de multiples journées d'études sur l'accident du travail, les conditions de travail, les maladies professionnelles : comment les prévenir, les identifier et les faire reconnaître.

Sur simple demande nous pouvons organiser, avec vous, ces journées d'études, soit dans votre entreprise ou dans les lieux de votre choix.

Pour ce faire, vous pouvez prendre contact avec vos coordinateurs de groupes, DSC, vos référents départementaux ou directement à la Fédération.

Vous trouverez l'ensemble du programme proposé dans le Courrier Fédéral n° 495 ou dans le Courrier Spécial Formation n° 490, tous deux disponibles sur le site.

Rien n'est jamais simple face à ces situations graves, mais la formation et les échanges d'expériences peuvent permettre de vous y aider.

Bulletin de demande Journée d'études



SYNDICAT/GROUPE/COORDINATION

ADRESSE

CODE POSTAL

VILLE

N° TÉLÉPHONE

E-MAIL

JOURNÉES D'ÉTUDES SOUHAITÉES

NOMBRE DE PARTICIPANTS

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 : fnic@cgt.fr

Partenaire



TOURISTRA
vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances - Agence de voyages LI 075 95 0515



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)