

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

505 du 8 novembre 2011

● **VIE FÉDÉRALE**

- Colloque du caoutchouc P. 3

● **FORMATION SYNDICALE**

- Former pour agir P. 5
- Plan de formation 2012 et bulletin d'inscription P. 6
- Les stages et leurs programmes P. 7-11
- Modèles de lettre pour autorisation d'absence P. 12

● **POLITIQUE REVENDICATIVE**

- Pénibilité : les dispositions législatives P. 13-19
 - ▶ Preamble, Prévention, Réparation P. 13-15
 - ▶ Qu'est-ce que la Pénibilité P. 16
 - ▶ Négociation P. 17-19

● **HISTOIRE SOCIALE**

- Les raisons de la nationalisation de RENAULT P. 20-22
- 17 octobre 1961, 50 ans après, quels enseignements ? P. 4

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 . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

◆ Colloque du caoutchouc

L'industrie du Caoutchouc subit depuis plusieurs années des mutations importantes, parmi lesquelles des délocalisations, des restructurations, ré-organisations d'ateliers et transferts d'activités.

L'objectif poursuivi par les employeurs du Caoutchouc est systématiquement la recherche du profit maximum pour toute la chaîne de production. D'autre part, le Caoutchouc est un secteur fortement orienté vers l'automobile, il s'insère dans un schéma d'équipementier qui le fait grandement dépendre des politiques menées par les constructeurs automobiles.

Les conséquences de cette situation sont très néfastes aux salariés :

- ▶▶ Pression sur les salaires, ce qui fait que les revenus des travailleurs du Caoutchouc sont parmi les plus faibles de l'industrie.
- ▶▶ Impacts sur la santé des travailleurs, au travers du travail de nuit, des produits dangereux qui sont manipulés, des troubles musculosquelettiques, du stress imposé par des conditions de travail délétères, etc.
- ▶▶ Conséquences sur la sécurité, avec de nombreux accidents.
- ▶▶ Manque d'effectifs, de transmission des savoirs, de reconnaissance des qualifications.
- ▶▶ Etc...

Enfin, la convention Collective Nationale du Caoutchouc est, et doit rester, le rempart collectif de protection et de garanties de tous les salariés de la branche.

Il est crucial que les syndicats CGT du Caoutchouc s'emparent de ces questions.

- ↳ Comment réfléchir et construire ensemble une alternative sur la place de notre industrie, de nos emplois, de nos statuts ?
- ↳ Comment porter nos propositions, nos exigences en les faisant partager, le plus largement possible, aux salariés en les mobilisant autour de ces questions ?
- ↳ Comment construire dans la durée le rapport de forces nécessaire pour rendre possible de réels changements sur les conditions de travail, les salaires, mais aussi pour contrecarrer la politique patronale en matière d'emplois industriels ?
- ↳ Comment remettre en avant et faire progresser notre convention collective et arracher des droits nouveaux ?

Pour échanger sur ces thèmes, la Fédération organise un

Colloque des travailleurs du caoutchouc

Les 10 et 11 octobre 2012

**Au Polydôme
de Clermont Ferrand**

**** Une circulaire spécifique de branche parviendra aux syndicats du Caoutchouc très prochainement, la volonté de la Fédération est bien de faire participer un maximum de syndicats et de militants de la CGT.**

◆ 17 octobre 1961, 50 ans après, quels enseignements ?

Il y a 50 ans, le peuple algérien revendiquait l'indépendance, le droit de vivre en liberté, d'égal à égal, libéré de la colonisation !

Une lutte acharnée, marquée par le sang, dont l'idéal, celui de la démocratie, n'est pas sans nous rappeler la soif de liberté actuelle, dans les pays arabes, de peuples confrontés aux pires dictatures. Le combat pour les droits, les libertés est une constante pour les mouvements progressistes, démocratiques.

L'histoire d'hier doit servir à alerter, mobiliser pour empêcher que demain nous ayons les mêmes choses, des politiques froidement décidées pour protéger les intérêts de quelques castes.

Parées des vertus des pouvoirs politiques, serviteurs des intérêts du système capitaliste colonial, les forces de police ont été sommées d'agir pour museler, étouffer tout acte ou initiative démocratique qui irait à l'encontre de leurs intérêts.

Extrait de décisions prises le 5 octobre 1961 par le préfet de police Maurice PAPON :

« Dans le but de mettre un terme sans délai aux agissements criminels des terroristes, des mesures nouvelles viennent d'être décidées.

En vue d'en faciliter l'exécution, il est conseillé de la façon la plus pressante aux travailleurs algériens de s'abstenir de circuler la nuit dans les rues de Paris et de la banlieue parisienne, et plus particulièrement de 20h30 à 5h30 du matin. D'autre part, il a été constaté que les attentats sont la plupart du temps le fait de groupes de 3 à 4 personnes. En conséquence, il est très vivement recommandé aux Français musulmans de circuler isolément, les petits groupes risquant de paraître suspects aux rondes et patrouilles de police... »

Le 17 octobre 1961, des dizaines de milliers d'algériens manifestaient à Paris, pacifiquement, contre le couvre-feu discriminatoire, racial, imposé par le tristement célèbre préfet Maurice PAPON.

Leurs revendications portaient sur l'exigence de droits démocratiques, droit à l'indépendance, droit d'un peuple à disposer de lui-même. Une répression sauvage a vu le jour, organisée froidement contre un peuple. Des milliers de manifestants furent arrêtés, emprisonnés, torturés ou refoulés vers l'Algérie. Des centaines perdirent la vie, victimes d'une violence et d'une brutalité extrême des forces de police.

50 ans après, la France n'a toujours pas reconnu sa responsabilité.

Alors qu'aujourd'hui sont développées des thèses de même nature, visant à pointer telle ou telle communauté, **l'histoire est là pour nous rappeler les faits**, montrer quelles sont les véritables causes des difficultés et surtout éviter de nous laisser manipuler, entraîner dans des voies dont la collectivité, la démocratie, nos droits et libertés seraient le prix à payer pour enrichir les castes d'aujourd'hui.

Un combat d'actualité au vu des manœuvres fallacieuses qui se font jour pour travestir l'histoire, à l'exemple d'associations vantant « les aspects positifs de la colonisation », ou d'autres personnages qui utilisent la mémoire de résistants à leurs fins politiciennes, personnelles alors que leurs choix politiques sont opposés.



♦ Former pour agir

La formation est fondamentale pour notre activité au quotidien, cela ressemble à une « lapalissade », pourtant le problème du manque de formation de nos élus et mandatés est réel.

La Fédération a depuis plusieurs années fait de la formation syndicale une priorité en mettant les moyens qu'il faut pour que chacun ait l'outil dont il a besoin pour son activité.

Les contenus de formation ont été revus, IRP, CE, DP, CHSCT, Vie syndicale/Orga, de nombreuses journées d'études ont été construites : convention collective, santé au travail, salaire socialisé, formation professionnelle, protection sociale et bien d'autres.

Le nombre de stages et de camarades ayant participé à ces sessions de formation organisées par la Fédération ne cesse de croître, pourtant, beaucoup reste à faire.

Les besoins en formation de nos syndiqués, élus et mandatés, ne cessent d'évoluer, imposant que les contenus de nos stages suivent au même rythme. Les thèmes, les méthodes pédagogiques, les contenus, doivent être remodelés régulièrement pour coller au plus près de la réalité de l'entreprise dans l'environnement qui est le sien, la société dans laquelle nous vivons, et c'est justement parce que nous voulons changer cette société livrée en pâture au grand capital que nous nous devons d'utiliser et de mettre en œuvre tous les moyens que nous avons à notre disposition. **Dans ce cadre là, la formation syndicale en est l'un des plus fondamentaux.**

La formation syndicale est un élément incontournable de notre activité militante, pour que chaque élu, mandaté, syndiqué, puisse en profiter, nous devons tous, dans nos syndicats, faire que la formation soit réellement prise en compte par chacun, que l'information des offres de formation arrive à tous et que chacun, en fonction de ses besoins ou lacunes, puisse s'inscrire dans un programme qui lui permettra d'assumer pleinement sa tâche et avoir les outils dont il a besoin pour la défense des intérêts de tous les travailleurs.

L'exigence de développer l'action et de rendre toujours plus efficaces les luttes, l'affirmation de nos idées de classe, constituent le socle essentiel pour le déploiement de notre vie syndicale.

Pour militer, nous puisons tous des connaissances, des savoir-faire, dans le patrimoine CGT. Nous nous devons de les transmettre le plus efficacement possible à tous ceux qui se syndiquent aujourd'hui.

Le système capitaliste est à un tel niveau aujourd'hui de casse des acquis et des droits, rendant toujours plus difficile la tâche de nos militants à construire un véritable rapport de forces, que nous n'avons plus le droit de priver nos militants de la formation qui leur est indispensable pour les mettre en capacité de prendre toute leur place dans notre Fédération, dans la CGT et ce, dès leur adhésion.



◆ Plan de formation 2012

La Fédération vous propose son plan formation pour 2012.

Au Centre Benoît FRACHON à Courcelle :

23 au 27 janvier 2012	» Salaires, Protection Sociale
13 au 17 février 2012	» Stage de base niveau 1
5 au 9 mars 2012	» Comité d'Entreprise , niveau 1
2 au 6 avril 2012	» CHSCT niveau 1
18 au 22 juin 2012	» Jeunes
24 au 28 septembre 2012	» CHSCT niveau 2
15 au 19 octobre 2012	» Comité d'Entreprise niveau 2
5 au 9 novembre 2012	» Stage de base niveau 2
10 au 14 décembre 2012	» Formateurs



**Je souhaite participer au stage.....
du/..... au/...../2012 à Courcelle.**

Nom :				Prénom :			
Adresse							
CP		Localité					
Entreprise :							
E-mail							
Responsabilités syndicales							

A retourner à la FNIC CGT - Case 429 - 263, rue de Paris 93514 Montreuil cedex - fax : 01.48.18.80.35 - e-mail : fnic@cgt.fr

◆ Les stages et leurs programmes

**Salaires,
Protection
Sociale
23 janvier
au
27 janvier
2012**

Ce stage s'inscrit dans le cadre de la défense et de l'amélioration de notre système de retraite par répartition, il apportera tous les éléments nécessaires au militant afin qu'il soit porteur de nos revendications et le mettra en capacité d'être moteur et acteur sur le sujet dans les structures.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour :** Historique de la protection sociale, les différents régimes.
- 2^e jour :** Le lien salaire/emploi/protection sociale. Le salaire socialisé.
- 3^e jour :** Le système français de retraite
- 4^e jour :** Le retraité, citoyen à part entière, la continuité syndicale
- 5^e jour :** Évaluation, débat.

Ce stage a été conçu de façon à apporter à l'ensemble de nos militants, les éléments fondamentaux nécessaires, non seulement à l'activité syndicale au quotidien, mais aussi, à mieux comprendre et appréhender l'entreprise dans son environnement, les choix de gestion du patronat, les réponses syndicales à apporter en opposition.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour :** Accueil, deux siècles d'histoire sociale, le contexte économique et social actuel.
- 2^e jour :** Les notions économiques essentielles.
Nos revendications, de l'individuel au collectif.
La grille de classifications.
- 3^e jour :** Rôle et fonctionnement du syndicat.
Les IRP, outils du syndicat.
- 4^e jour :** L'activité syndicale.
La bataille idéologique.
La protection sociale.
- 5^e jour :** Mise en commun des acquis, clôture.

**Stage de
base
Niveau 1
13 février
au
17 février
2012**

**Comité
d'Entreprise
Niveau 1
5 mars
au
9 mars
2012**

Le comité d'entreprise, de par sa qualité, intervient dans de nombreux domaines. Il est une instance d'informations et de consultations sur des sujets tels que : *temps de travail, rémunération, emploi, formation, gestion économique de l'entreprise*. Il a aussi en charge la gestion des activités sociales et culturelles. Ce stage a été conçu de façon à apporter les connaissances nécessaires à ses membres afin qu'ils puissent assumer pleinement leurs mandats, faire valoir tous les pouvoirs et prérogatives du CE et en faire un outil du syndicat au service des salariés.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour** : Historique des CE - Le rôle et la place des CE/Comités de groupe/CEE.
- 2^e jour** : Pouvoirs et prérogatives du comité d'entreprise.
Exercice du droit d'alerte.
- 3^e jour** : Le bilan d'entreprise. Le compte de résultat. Le salaire socialisé.
- 4^e jour** : Notions fondamentales sur les activités sociales.
Le budget.
Le tourisme social.
- 5^e jour** : Le CE outil du syndicat. Évaluation du stage. Clôture.

Le CHSCT est l'instance représentative détenant le plus de responsabilités dans l'entreprise, son champ d'action est très vaste : conditions de travail, environnement, hygiène, sécurité, santé.... Le CHSCT dispose de pouvoirs et prérogatives importants mais trop souvent ignorés, faute de formation. Beaucoup de membres se trouvent parfois en difficulté, alors que la plupart du temps, il suffirait de faire valoir les droits du CHSCT.E pour répondre aux besoins des salariés et faire du CHSCT.E un véritable outil revendicatif au service de tous les travailleurs. Ce stage a été conçu pour apporter le maximum de connaissances et d'expériences aux élus pour qu'ils puissent exercer leurs mandats dans les meilleures conditions.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour** : Qu'est ce que le travail ? Travail/santé/prévention.
CHSCT.E/Direction : bien différencier les rôles.
- 2^e jour** : Pouvoirs et prérogatives.
- 3^e jour** : Comment traiter syndicalement un accident ?
Que faire en cas d'accident ?
Les risques psycho-sociaux.
- 4^e jour** : Comment identifier une maladie professionnelle ?
Comment la faire reconnaître ?
Que sont les troubles musculosquelettiques ? La prévention
- 5^e jour** : CHSCT.E et action revendicative.
Évaluation du stage. Clôture.

**CHSCT
Niveau 1
2 avril
au
6 avril
2012**

Stage
Jeunes
18 juin
au
22 juin
2012

Ce stage est conçu pour des jeunes adhérents, il leur permettra d'avoir une représentation globale de ce qu'est la CGT, la Fédération et ses différentes structures, d'acquérir les fondamentaux de la CGT et ses bases revendicatives.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour :** La CGT, ses structures, ses publications.
- 2^e jour :** Les IRP dans l'entreprise, outil du syndicat.
- 3^e jour :** L'activité internationale.
- 4^e jour :** La protection sociale.
- 5^e jour :** La CGT, ses valeurs, ses revendications.

Ce stage d'approfondissement est destiné aux membres CHSCT et fait suite au stage de base, il apportera des éléments sur les conditions de travail, leurs évolutions, la finalité du travail et de l'entreprise, le rapport à la sous-traitance, les enjeux de la reconnaissance des maladies professionnelles, la loi Bachelot, les normes ATEX.

Public concerné : membre CHSCT ayant déjà fait le niveau de base.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour :** Les conditions de travail dans l'histoire, les pôles d'activité, la sous-traitance.
- 2^e jour :** La finalité de l'entreprise et le lien avec le CHSCT.
Sous-traitance et activité CHSCT
- 3^e jour :** Maladies professionnelles, enjeux de la reconnaissance.
Les organismes de prévention.
- 4^e jour :** Évaluation des risques, loi Bachelot, ATEX, enjeux de l'expertise.
- 5^e jour :** CHSCT/action revendicative

CHSCT
Niveau 2
24 septembre
au
28 septembre
2012

Stage
Comité
d'Entreprise
Niveau 2
15 octobre
au
19 octobre
2012

Ce stage, dans la continuité du stage de base CE, permettra aux stagiaires de comprendre les mécanismes de l'entreprise du national à l'international, de connaître les différents critères de gestion de l'entreprise, son rôle social.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour :** Évolution du capitalisme, mondialisation. De l'entreprise à la multinationale, CE/CCE/Comité de groupe, outil du syndicat.
- 2^e jour :** Les indicateurs économiques de l'entreprise, les comptes de résultat.
- 3^e jour :** Pouvoirs, prérogatives, les critères de gestion, rôle social de l'entreprise.
- 4^e jour :** Place économique de l'entreprise dans les localités, les filières de production.
- 5^e jour :** La CGT du local à l'international, la responsabilité CGT dans son activité internationale au travers des IRP.

Dans la continuité du stage de base, celui-ci démonte les rouages et engrenages du système capitaliste, ses limites et ses effets néfastes. Les réponses syndicales qui ont été apportées et celles qui doivent l'être.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour :** Accueil, présentation, les attentes.
Évolutions économiques et sociales sur les 40 dernières années (*mondialisation, impact des choix politiques et capitalistes sur le monde du travail*).
- 2^e jour :** De la création de la valeur ajoutée à la crise du système capitaliste.
Les politiques patronales.
Les gouvernements exécutifs au service du patronat.
- 3^e jour :** Évolution du monde salarial, les classes sociales, la lutte de classe.
La CGT, ses structures, l'activité du syndicat et de ses responsables.
La syndicalisation en France et en Europe.
La bataille idéologique, les tactiques de luttes.
- 4^e jour :** Le cahier de revendications, comment on le construit, on le fait, voir avant, pendant et après les négociations ? Le droit et la liberté syndicale.
Le pétrole, les guerres et la paix.
- 5^e jour :** Bilan et évaluation du stage

Stage de
base
Niveau 2
5 novembre
au
9 novembre
2012

Stage
Formateurs
10 décembre
au
14 décembre
2012

Ce stage vous apportera les outils dont vous avez besoin pour animer et construire une action de formation mais aussi pour préparer une réunion, un débat, une journée de travail thématique, une assemblée générale ou de salariés, un tract, un 4 ou 6 pages, tout cela étant quelque part de la formation de militants, syndiqués salariés. Bref, ce stage vous apportera une mécanique de réflexion qui vous permettra d'avoir une pensée systémique, une méthode simple et efficace pour construire toutes ces actions, qu'elles soient de formation ou autre et garantir que les éléments de connaissances ou l'information que vous vouliez apporter ont été acquis par le plus grand nombre.

Durée : 5 jours.

Programme :

- 1^{er} jour :** Accueil et ouverture de stage.
Les conditions favorables à l'apprentissage.
- 2^e jour :** Comment se situer pédagogiquement du point de vue des stagiaires ?
Quelle est l'orientation CGT ?
Les relations entre finalité de la formation, intention pédagogique et objectifs de formation.
Auto évaluation thème 1.
- 3^e jour :** Les méthodes pour préparer et animer un thème dans un stage.
Comment définir des objectifs généraux et intermédiaires ?
Définir les objectifs pédagogiques d'une action de formation.
Mise en situation.
- 4^e jour :** Comment construire un plan de progression pédagogique ?
Mise en situation.
Comment préparer et animer un débat de formateur ?
Mise en situation.
Auto évaluation thème 2.
- 5^e jour :** Les attitudes favorisant l'apprentissage.
Mise en situation des responsabilités des animateurs et intervenants.
Auto évaluation du thème 3.
Évaluation de stage.



Du fait de la recodification du Code du Travail, vous trouverez pages suivantes les nouveaux modèles de lettres d'autorisations d'absences.



◆ Modèles de lettre

Nom, prénom Adresse	A, le 2011 Monsieur le Directeur, Société (nom) Adresse
Formation économique, sociale et syndicale	
<u>Objet</u> : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale. Monsieur le Directeur, Conformément aux articles L. 3142-7 ; L. 3142-8 ; L. 3142-9 ; L. 3142-10 ; R. 3142-1 du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, sociale et syndicale, organisé par "La formation syndicale CGT" (ou l'institut de...) qui est un organisme agréé. Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués. Signature	
Nom, prénom Adresse	A, le 2011 Monsieur le Directeur, Société (nom) Adresse
Membre du Comité d'Entreprise	
<u>Objet</u> : demande de congé de formation économique. Monsieur le Directeur, Conformément aux articles L. 2325-44 et R 2325-8 du Code du travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du (préciser les dates de début et de fin de stage), en vue de participer à un stage de formation économique, organisé par "La formation syndicale CGT" (ou l'institut de) qui est un organisme agréé. Je vous rappelle que le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués. Signature	
Nom, prénom Adresse	A, le 2011 Monsieur le Directeur, Société (nom) Adresse
Membre du CHSCT	
<u>Objet</u> : demande de congé de formation CHSCT. Monsieur le Directeur, Conformément aux articles L. 4614-14 ; L 4614-15 ; L 4523-10 et L 4523-16 du Code du travail, je sollicite de votre part l'autorisation de partir en stage de formation nécessaire à l'exercice de ma mission en tant que représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Ce stage organisé par "La formation syndicale CGT" organisme agréé, aura lieu du (préciser les dates de début et de fin de stage et le nombre de jours de formation). Dans l'attente d'une réponse favorable, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués. Signature	

◆ Pénibilité : les dispositions législatives

► 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 CHSCTE, le médecin du travail, ont un rôle essentiel. Le CHSCTE 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 (morbidité 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 (cancérigènes, 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.



◆ Qu'est-ce que la pénibilité ?

- ☞ Une situation anormale, portant atteinte à la santé physique et/ou mentale des salariés.
- ☞ Le résultat de luttes qui ont mis en évidence ces situations inacceptables, voire mortelles.

Le renforcement de la prévention. La bataille sur les retraites a renforcé l'obligation de prévention de la pénibilité:

- ▶ En complétant les principes généraux de prévention (article L.4121-1 du Code du Travail): « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels **et de la pénibilité au travail** »;
- ▶ En élargissant les droits d'intervention du CHSCT (Art. L.4612-2 du Code du Travail) : « le CHSCT procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité ».

Définition légale de la Pénibilité. Création d'un nouvel article dans le Code du Travail (L.4121-3-1).

La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :

- 1) Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.
- 2) Ces facteurs, déterminés par décret, sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Fichiers individuels obligatoires

Dossier médical

(valeur législative et non plus réglementaire).

Contenant :

- Etat de santé,
- Expositions auxquelles a été soumis le salarié,
- Avis et propositions du médecin.

Fiche individuelle de suivi**

(une obligation pour l'employeur).

Contenant (ArtL4121-3-1) :

- Conditions de pénibilité subie par le salarié,
- Période au cours de laquelle cette exposition est survenue,
- Mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour réduire ou supprimer ces facteurs de risques.

**** La fiche individuelle de suivi :**

- ☞ est établie en cohérence avec l'évaluation des risques professionnels soumis au CHSCT,
- ☞ est communiquée au service sécurité/médecin du travail pour compléter le dossier médical,
- ☞ donne droit au salarié de rectifier des informations contenues dans ce document,
- ☞ est remise au salarié au départ de l'entreprise, en cas d'arrêt de travail excédant une certaine durée ou pour maladie professionnelle.

Les pistes de travail syndical pour le CHSCT sont d'agir avec les salariés sur le contenu des fiches individuelles.

◆ Négociation

Entreprises concernées

Catégories d'entreprises :

- ◆ Tous les employeurs de droit privé (quel que soit leur statut juridique : société, association, artisan, profession libérale, etc...),
- ◆ Les entreprises et établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC),
- ◆ Les établissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.

Taille de l'entreprise :

- ◆ Les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés.

Proportion de salariés exposés :

- ◆ Employer au moins 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, définis par la loi.

Ces entreprises sont dans l'obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action (Art. L.138-29 du Code de la Sécurité Sociale).

Les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont une proportion de l'effectif est exposé à un facteur de pénibilité, **non couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité**, sont soumises à une pénalité d'un montant de 1 % maximum des rémunérations ou gains versés aux salariés concernés.

L'accord ou le plan d'action d'entreprise ou de groupe est d'une durée maximale de 3 ans. Il doit donc être renouvelé à son terme.

Les entreprises de 50 à 299 salariés (ou appartenant à un groupe de 50 à 299 salariés), couvertes par un accord de branche étendu (par arrêté ministériel) portant sur la prévention de la pénibilité ne sont pas soumises à la pénalité.

La loi ne fixe pas la durée maximale de 3 ans pour un accord de branche. **Donc, en cas d'accord de branche, pas de négociation dans les entreprises de 50 à 300 salariés.**

Obligations selon l'appartenance à un groupe

	L'entreprise N'appartient pas à un groupe	L'entreprise appartient à un groupe de 50 à 299 salariés	L'entreprise appartient à un groupe de 300 salariés ou plus
L'entreprise a moins de 50 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Pas d'obligation de négocier ou d'élaborer un plan d'action	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sauf en présence d'un accord de branche étendu	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu
L'entreprise emploie entre 50 et 299 salariés (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action sauf en présence d'un accord de branche étendu	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe sauf en présence d'un accord de branche étendu	Obligation d'accord ou plan d'action d'entreprise ou de groupe même en présence d'un accord de branche étendu
L'entreprise emploie 300 salariés et plus (proportion de 50 % atteinte)	Obligation d'accord ou plan d'action même en présence d'un accord de branche étendu	Sans objet	Obligation d'accord ou plan d'action établi au niveau de l'entreprise ou du groupe même en présence d'un accord de branche étendu

Les facteurs pénibilité fixés par décret, (Art. D.4121-5 du Code du Travail)

Au titre des contraintes physiques marquées :

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R.4541-2,
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R.4441-1.

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 les fumées,
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1,

- Le bruit mentionné à l'article R.4431-1,
- Les températures extrêmes.

Au titre de certains 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 par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les thèmes obligatoires

L'accord ou le plan d'action doit traiter au moins 3 thèmes parmi les 6 prévus (Art. D.138-27 du Code de la Sécurité Sociale). L'un au moins des 2 thèmes suivants doit être traité :

- La réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité,
- L'adaptation et l'aménagement de postes de travail.

L'accord ou le plan doit en outre **traiter au moins 2 de ces autres thèmes :**

- L'amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel (ex : aménagement d'horaires, pauses, effectifs, etc...),
- Le développement des compétences et des qualifications,
- L'aménagement des fins de carrière,
- Le maintien en activité de salariés.

Identification des salariés exposés

La loi fixe un seuil minimum de 50 % de salariés exposés à un facteur de pénibilité.

L'identification des salariés exposés passe par celle des postes, des situations ou des activités de travail impliquant une exposition significative à un ou plusieurs de ces facteurs.

L'action syndicale/CHSCT est primordiale en s'appuyant sur :

- ☞ Le document unique d'évaluation des risques inventorie les risques par unités de travail,

- ☞ La fiche d'entreprise, réalisée par le médecin du travail, identifie les risques et les effectifs de salariés qui y sont exposés,
- ☞ Les fiches d'exposition, déjà prévues par le Code du Travail pour les travailleurs exposés à certains facteurs de risques (ex : CMR),
- ☞ Le CHSCT, dont les prérogatives ont été élargies, doit peser en engageant, par exemple, une expertise d'analyse et situation des salariés soumis à la pénibilité

Les moyens de prévention

Les moyens de prévention existants sont-ils pris en compte dans le calcul des 50 % ?

OUI

Pour les mesures de prévention techniques ou organisationnelles et les **moyens de protection collective** déjà en place, dès lors qu'ils ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement l'exposition au facteur de pénibilité considéré.

NON

Pour les salariés dotés de seuls équipements de **protection individuelle (EPI)**. Conformément aux principes généraux de prévention, la protection collective doit être privilégiée à la protection individuelle.

Objectif, indicateurs obligatoires

↳ Qu'il y est accord ou plan d'action unilatéral de l'employeur, il faut fixer des objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée avec des indicateurs.

↳ Contrôle fait par l'inspection du travail avec mise en demeure avec lettre R.A.R. pour remé-

dier à la situation et ce, sous un délai de 6 mois.

↳ Après 6 mois, pénalité de 1 % appliquée et versée à la caisse ATMP.

Plan de travail CGT

Revendications vers les salariés

↳ Compensation pour les travaux pénibles à hauteur de 1 trimestre/an de cessation anticipée d'activité (projet FNIC).

↳ Prévention avec élaboration d'un projet CGT de changement d'organisation du travail par secteur pour réduire/supprimer la pénibilité à la source, incluant investissements humains et matériels.

↳ Implication du CHSCT dont les pouvoirs sont élargis pour peser avec les salariés sur le contenu des fiches individuelles et exiger l'assistance d'experts (CIDECOS) pour analyse de la situation par secteurs.



◆ Les raisons de la nationalisation de Renault

Le 13 juillet 2010, la Cour d'appel de Limoges, saisie par les petits-enfants de Louis Renault, a condamné le Centre de la mémoire d'Oradour-sur-Glane à retirer de son exposition permanente une photo de l'industriel auprès d'Hitler et Göring, et à payer 2000 euros aux plaignants.

Ces héritiers ont désormais entrepris de contester la confiscation des usines à la Libération, qui serait selon eux une «voie de fait» appelant réparation financière... de la part des contribuables que nous sommes. Ainsi, Louis Renault, selon ses descendants, n'aurait jamais financé de ligues fascistes, était un pacifiste opposé à tout extrémisme, dont la contribution à l'économie de guerre allemande aurait été limitée et contrainte.



Que nous dit l'Histoire sur ce patron français ?

La réalité est quelque peu différente de celle de sa fiche Wikipédia, qui est un tissu de désinformation. Pendant la première guerre mon-



diale, Louis Renault montre le même patriotisme qu'un Pétain qui est alors le « vainqueur de Verdun ». Par exemple, le char Renault FT-17 influence énormément l'industrie de l'armement à travers le monde en fixant le type même du char de combat, par l'emploi d'un armement en tourelle.

Curieusement, Louis Renault ne devient « pacifiste » qu'après le traité de Versailles, quand le Reich allemand affiche pourtant clairement ses intentions belliqueuses contre notre pays.

Les archives policières montrent non seulement l'implication de Renault dans la stratégie patronale de la tension durant les années 30, mais aussi le rôle essentiel de l'entourage de l'industriel dans le complot contre la République (la « Gueuse ») et dans la défaite de juin 1940. Ainsi Renault assure, conjointement avec Michelin, Schueller le fondateur de L'Oréal, Lemaigre Dubreuil le patron de Lesieur et d'autres, le financement de ligues fascistes françaises d'entre-deux guerres, telles les « Croix-De-Feu », puis la « Cagoule ».

Louis Renault, qui a rencontré Hitler à plusieurs reprises, faisait devant ses ingénieurs et ouvriers, l'apologie du sabotage de la défense nationale, même après la déclaration de guerre officielle. «*La Défense Nationale, je m'en fous ; ce que je veux, ce sont des Primaquatre, des Juvaquatre, des voitures qui paient*»). Certains membres de son Conseil d'administration le déclarent fou, seul moyen d'exclure le crime de trahison.

Cette guerre que Louis Renault refuse de faire à l'Allemagne, il la conduit en revanche avec acharnement contre ses propres ouvriers : Violation constante des conventions collectives, provocations, licenciements arbitraires, etc.

A l'occasion du procès de mars 1939, accusant Jean-Pierre Timbaud, futur martyr de Châteaubriant, André Morizet, sénateur maire de Boulogne témoigne dans les usines Renault d'un «*esprit de guerre sociale, visant à détruire les lois ouvrières*». Les services du commandant militaire allemand en France salueront la «*propagande germanophile conduite pendant la guerre et depuis 1938 (..) surtout parmi les travailleurs des usines Renault*».

La collaboration active

La période d'occupation ne montre pas de changement sur le comportement de l'industriel. François Lehideux, neveu par alliance de Louis Renault, et membre du Conseil d'administration des usines, est nommé par Vichy à la tête du Comité d'organisation de l'industrie automobile, le COA, sous l'œil vigilant de l'occupant. Ce comité, avec quelques autres, permet une concentration de l'économie qui va drainer la quasi-totalité des matières premières et des produits finis français vers le Reich.

Comme le préconisait personnellement Louis Renault dès 1935, Lehideux met sur pied en 1940 le Cartel européen de l'automobile pour « chasser la concurrence américaine ». Au sein de ce Cartel sous contrôle allemand, se discutent avant tout des commandes militaires allemandes à l'industrie automobile en général et à Renault en particulier.

Le zèle immédiat pour la production de guerre s'exprime le 1er août 1940 dans l'accord écrit, signé de **Louis Renault**, pour **réparer les chars Renault pour la Wehrmacht**. Ce zèle ne se démentit jamais, et fit de l'industriel le symbole spectaculaire de la collaboration économique, salué d'ailleurs par la surreprésentation des usines Renault dans les bombardements alliés de 1942-1943.

Louis Renault, opposé à la guerre contre l'Allemagne, voua entièrement ses usines à la seule guerre qui, après l'invasion de la France, comptât pour le Reich, celle contre l'Union Soviétique : les



usines Renault se transforment en fourmilières dans les mois précédents l'assaut allemand contre l'URSS, le rendement atteignant son paroxysme pour honorer les commandes «*avant le 15 juin*» (1941) —une semaine avant «l'opération Barbarossa» contre l'URSS : Canons antichars, pièces pour bombes incendiaires, avions et pièces d'avions Messerschmitt, envoi en Allemagne de main d'œuvre spécialisée dans le cadre du STO, etc.

L'entreprise Renault maintint son enthousiasme jusqu'au bout. Elle discutait encore en juillet 1944 avec les Allemands des «usines souterraines» en fonctionnement ou en projet pour alimenter leur effort de guerre.

Louis Renault, actionnaire ultra-majoritaire de ses établissements, maintint sous l'Occupation sa vieille collaboration étroite avec la police française, à laquelle l'entreprise remettait toutes les fiches du personnel.

L'administration des usines faisait appel à ses services à tout propos, pour arrêter ceux qui appelaient au sabotage de la production de guerre allemande: la responsabilité de l'entreprise Renault dans l'arrestation de militants communistes ensuite livrés à la police allemande est strictement établie par les fonds de la Préfecture de police.

Alors, innocent Louis Renault ?

En septembre 1944, lui et les siens s'acharnent en vain à faire disparaître le maximum de traces de la collaboration avec les bourreaux nazis. Il est incarcéré, sa mort en prison quelques semaines plus tard lui évite certainement une condamnation capitale pour haute trahison.

Négationnisme arrogant

« Si la réhabilitation doit passer par des poursuites contre l'État, eh bien, on attaquera l'État ! », a annoncé en janvier 2011 le petit-fils de Louis Renault.

Les descendants du collabo exigent une indemnisation énorme pour paiement des usines Renault confisquées à la Libération. Des usines déjà payées par les contribuables français, quand Vichy a ordonné leur reconstruction express après les bombardements alliés de 1942. Mais il est vrai qu'ils doivent enrager à côté d'héritiers de nombreux autres patrons collaborateurs, qui n'ont pas été inquiétés sous prétexte de réconciliation nationale.

Il existe depuis les années 1990 une vaste **entreprise de réhabilitation du haut patronat français** sous l'Occupation.

Une réécriture de l'Histoire est à l'œuvre, elle s'accompagne d'une minimisation de la résistance dans la Libération de la France, en particulier la résistance communiste.

Pourtant, les fusillés de Châteaubriant, tous communistes et CGT pour beaucoup, ont été arrêtés dès 1940.

Souvenons-nous de la phrase écrite en 1941 par François Mauriac, écrivain qu'on ne peut soupçonner d'être communiste : « *Seule la classe ouvrière dans sa masse aura été fidèle à la France profanée* ».

Pour combattre le **révisionnisme patronal**, secondé par une **justice de classe** sans complexe, la population, l'opinion publique doit se montrer vigilante, inflexible dans le travail de mémoire.

A cet effet, le Collectif d'Histoire Sociale de la Fédération organise un Colloque les :

**21 et 22 mars 2012,
dans le Patio de la CGT
à Montreuil**

sur le thème :

**« L'attitude du patronat
sous l'occupation »**

Et s'il y a eu quelques grands patrons honorables, la **majorité** d'entre eux, en tant que classe sociale, ont bien mis en pratique le précepte qu'ils ont eux même inventé : « *Plutôt Hitler que le Front populaire* ».



la
cgt

SE
SYNDIQUER
EST
UN DROIT

SE SYN-
DIQUER
EST UNE
FORCE

SE SYNDIQUER CGT
POUR DÉCIDER
S'ORGANISER CGT POUR GAGNER

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES



la
cgt

SE
SYNDIQUER
CGT POUR
DÉCIDER

S'ORGA-
NISER CGT
POUR
GAGNER

RETRAITÉS,
MAIS ACTIFS
AVEC LA CGT

UNION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES



la
cgt

SE
SYNDIQUER
CGT POUR
DÉCIDER

S'ORGA-
NISER CGT
POUR
GAGNER

JEUNE,
JE LUTTE
POUR MON AVENIR

COLLECTIF FÉDÉRAL DES JEUNES

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES



la
cgt

SE
SYNDIQUER
CGT POUR
DÉCIDER

S'ORGA-
NISER CGT
POUR
GAGNER

GAGNER SON ESPACE
DE LIBERTÉ
POUR SORTIR DE L'ISOLEMENT

UNION FÉDÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

