

# Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

**537** du 25 juin 2014

● **VIE FEDERALE**

- Assemblée Générale des syndicats de la FNIC CGT. P. 3

● **SOCIETE**

- Inspection du travail : besoins et état des lieux P. 4-5

● **SANTE SECURITE PRECARITE ENVIRONNEMENT 2 SPE**

- Nanotechnologies : Et si nous avions eu raison trop tôt ? P. 6
- Fiche individuelle pénibilité, traçabilité P. 7-8

● **ACTUALITE**

- OPCA DEFI et Négociations branches. P. 9
- Situation du raffinage en France : Intervention de la FNIC CGT lors de la rencontre du 27 mai 2014 à l'Elysée. P. 12-13
- Communiqué de Presse commun FNIC CGT et UD Bouche du Rhône sur situation LyondellBasell P. 17

● **VIE FEDERALE**

- CCN des 13 et 14 mai 2014 P. 10-11

● **DROITS ET LIBERTES**

- Conseil de prud'hommes. P. 14-16

● **SANTE SECURITE PRECARITE ENVIRONNEMENT 2 SPE**

- Que faire après un accident grave de travail ? Information à afficher P. 18

Imprimé par nos soins :  
FNIC-CGT  
263, rue de Paris  
93514 Montreuil Cedex  
Tél. 01.55.82.68.88  
Fax. 01.55.82.69.15  
<http://www.fnic.cgt.fr>  
e-mail : [fnic@cgt.fr](mailto:fnic@cgt.fr)  
Directeur de Publication :  
Carlos MOREIRA  
ISSN : 0240 9259  
N°CPPAP : 0318S06415  
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.

**Vous souhaitez consulter :**

- L'actualité de la Fédération, (journées d'études, publications, etc...)
- L'actualité de votre convention collective, etc...

# UN SEUL CLIC

Disponible  
sur tablettes

<http://www.fnic.cgt.fr>

et sur mobiles

The image displays a screenshot of the FNIC (Fédération Nationale des Industries Chimiques - CGT) website. The main header features the organization's name and a search bar. Below the header, there are several navigation tabs: Accueil, Actualités, Actualités des régions, Actualités des conventions collectives, Publications, Organisation, La position de la fnic sur, and Activités spécifiques.

The main content area is divided into several sections:

- MUR DES PUBLICATIONS:** A list of publications including Communiqués, Tracts & circulaires, La Voix, Le Militant, and Courrier Fédéral.
- ACTIVITES SPECIFIQUES:** A list of activities including Les jeunes, Les retraités, Techniciens et ingénieurs, and L'habeas sociale.
- LA POSITION DE LA FNIC SUR ...:** A section for the organization's stance on various issues.
- LIENS UTILES:** A section for useful links.
- NOUS CONTACTER:** A section for contact information.
- CONVENTIONS COLLECTIVES:** A section for collective agreements, featuring a list of branches and a grid of images representing different industries.

The website is designed to be accessible on various devices, as indicated by the text "Disponible sur tablettes" and "et sur mobiles".

## ♦ Assemblée Générale des syndicats de la FNIC CGT.

**P**as une de nos industries n'échappe à cette déferlante politique libérale drainant restructurations, fusions, réorganisations et pressions de manière quasi – permanente. Les salariés subissent cette situation avec un fort sentiment d'injustice, de colère mais aussi une certaine impuissance.

**DANS CE CONTEXTE, COMMENT LA CGT PEUT-ELLE AGIR POUR PESER FAVORABLEMENT, RÉSISTER, AMÉLIORER, CHANGER LES CHOSSES DANS L'INTÉRÊT DES SALARIÉS ?**

**Quelle analyse, quels défis nous sont posés au quotidien dans notre syndicalisme CGT face aux expressions et/ou non expressions issues des urnes à l'occasion des élections municipales et européennes ?**

**Quels enseignements tirer du niveau des mobilisations nationales du 6 février, 18 mars, 12 avril, 1er Mai, 3 et 26 juin... etc. ? Quel prolongement y donner ?**

**Quelles forces syndicales CGT à l'entreprise, dans le groupe, dans la branche pour peser durablement et efficacement face au patronat pour nos revendications.**

**UNE JOURNÉE DE TRAVAIL MILITANT POUR RÉFLÉCHIR ENSEMBLE SUR CES SITUATIONS ET SUR LES PERSPECTIVES D'INITIATIVES ET D' ACTIONS À CONSTRUIRE, TEL EST LE SENS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE TOUS LES SYNDICATS CGT DE LA FÉDÉRATION.**

Chaque syndicat doit prendre les dispositions, **dès maintenant, pour garantir sa participation en retournant l'imprimé ci-dessous.**



**ASSEMBLEE GENERALE DE TOUS  
LES SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION  
LE MARDI 23 SEPTEMBRE 2014  
À 9 H 00 – SALLE DU CCN.**



## Bulletin d'inscription

### Assemblée Générale FNIC CGT LE 23/09/2014 à Montreuil (93)

LE SYNDICAT CGT : .....

BRANCHE D'ACTIVITÉ : .....

LOCALITÉ : ..... DÉP. ....

☛ Envisage la participation de / \_\_\_\_ / Camarades.

- Bulletin de participation à retourner à la FNIC CGT, case 429, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil  
Fax : 01.55.82.69.15—Email : fnic@cgt.fr

## ♦ Inspection du travail : besoins et état des lieux



**L'**inspection du travail est un service public essentiel pour protéger les salariés des abus des employeurs. Son autorité repose sur trois critères essentiels :

- ♦ son indépendance, prévue par la Convention n°81 de l'OIT ;
- ♦ sa fonction généraliste, lui permettant une présence dans toutes les entreprises ;
- ♦ son organisation de proximité la rendant accessible à tous.



Il existe, aujourd'hui, 2 300 agents de contrôles de l'Inspection du travail en France (inspecteurs et contrôleurs), qui ont en charge le contrôle de 1,8 millions d'entreprises et des conditions de travail de 18 millions de salariés. D'ici deux ans, si le projet Sapin n'est pas stoppé, ce chiffre sera inférieur à 2 000, soit une baisse des effectifs de contrôle de 15 % en moyenne.

Tel qu'il est, le plan Sapin remet en cause l'ensemble de ces critères.

Cette réforme risque de provoquer :

**U**ne remise en cause de l'indépendance de l'action de l'Inspection du travail et donc, le risque que l'administration empêche les agents de faire certains contrôles ou les oblige à en cibler d'autres.

**U**ne transformation des missions, avec pilotage et programmation des contrôles en fonction de priorités et d'objectifs déterminés par le gouvernement, non plus en fonction de la demande sociale exprimée par les salariés et leurs organisations syndicales.

**U**ne baisse des effectifs de contrôle, et donc, un risque de la diminution de ces derniers. Ce risque est particulièrement élevé dans les très petites entreprises où les salariés sont déjà privés de délégués du personnel, et risquent d'être privés de toute présence et intervention de l'Inspection du travail qui n'aura plus les moyens d'aller où les autres ne peuvent aller.

**U**ne baisse des effectifs à l'accueil et aux secrétariats pour suivre les demandes et appels, et un risque de disparition des services de renseignements au public, aujourd'hui ouverts sans RDV pour renseigner et conseiller les salariés de tous les arrondissements.

**U**ne désorganisation de l'organisation territoriale, avec une perte de lisibilité pour les salariés.

Une fois de plus, cette réforme doit être combattue, car elle répond aux exigences du patronat, qui dénonce la moindre contrainte légale comme un frein à la création d'emploi. L'inspection du travail ne fait pas exception à la règle. En France, 800 inspecteurs du travail.

Le projet prévoit la disparition progressive des contrôleurs du travail (qui contrôlent actuellement les entreprises de moins de 50 salariés (pour ne laisser subsister que des inspecteurs du travail. Mais, seuls 500 postes de contrôleurs en trois ans (sur 1 500 actuellement) seront transformés. Quid des 1 000 postes restants ? Silence radio.

### **UNE REFORME QUI VISE L'IMPUNITÉ JURIDIQUE POUR LES EMPLOYEURS :**

Actuellement, lorsqu'une infraction à la législation, aux conventions collectives... est constatée au sein d'une entreprise, les inspecteurs du travail ne peuvent que recourir à la voie pénale.

Le gouvernement, prenant prétexte du classement sans suite de la moitié des procédures, a prévu de nouveaux pouvoirs, soi-disant, de sanction pour plus d'efficacité et de rapidité. Sont ainsi envisagées des sanctions administratives et financières. Ce sera le directeur régional et non l'inspecteur du travail qui pourra proposer aux patrons contrevenants une amende transactionnelle pour éteindre le litige, dans le cas de contraventions ou de délits punis d'une peine d'emprisonnement inférieure à un an (ce qui en réalité constitue une grande part des peines prévues).

***Ce détournement de la procédure judiciaire, au profit d'une procédure administrative, va avoir des conséquences, particulièrement, graves.***

On peut craindre, dans le cas d'entreprises importantes, que le chantage aux emplois l'emporte sur l'application du droit ?

Outre le problème de l'indépendance de celui qui prononcera la sanction administrative, le fait de passer en audience publique a un caractère d'exemplarité fondamental. C'est sans doute ce que les patrons ne supportent pas : se retrouver en correctionnelle sur les bancs des délinquants et voir leur nom ou celui de l'entreprise montré du doigt dans les journaux.

Permettre le développement de tels mécanismes de substitution, c'est aussi œuvrer pour la diminution du nombre de décisions de justice et de leur

rôle de précédent. Le texte prévoit également de recourir aux ordonnances pénales pour accélérer les procédures (sans audience, donc sans public, avec un seul juge au lieu de trois).

À travers ces nouveaux dispositifs de sanction, c'est la dépénalisation de tout un pan du droit du travail qui sera mise en œuvre (institution représentative du personnel, durée du travail, salaires, conditions de travail...).

Ainsi les employeurs pourront remettre en cause les droits des salariés, soumis à des conditions de travail de plus en plus difficiles, hors de tout contrôle du juge. Il leur suffira de payer une amende transactionnelle pour échapper aux poursuites pénales et éviter toute publicité fâcheuse.

### **L'INSPECTION DU TRAVAIL DONT LES SALARIÉS ONT BESOIN :**

Les salariés et les syndicalistes ont un besoin croissant de l'inspection du travail pour garantir la bonne application du Code du travail dans les entreprises. Cette proposition de loi va au contraire réduire un peu plus la défense et l'effectivité du droit du travail pour des millions de salariés, dont la situation d'inégalité face à leurs employeurs relève de la nature même du contrat de travail. Le patronat, quant à lui, verra certains de ses souhaits se réaliser : l'encadrement et la limitation de l'action de l'inspection du travail, l'évitement du juge et la dépénalisation du droit du travail, qu'il pourra continuer d'enfreindre à loisir.

La FNIC CGT réaffirme que cette réforme, d'un gouvernement dit de gauche, est une nouvelle fois, plus tournée vers l'attente du patronat plutôt que vers les besoins des salariés, confrontés aux dictats du patron.

La défense des droits des salariés a besoin d'une inspection du travail plus nombreuse et plus proche du terrain. C'est une garantie fondamentale de la « démocratie sociale » et de la protection des droits des salariés.

***Il est de notre devoir d'informer les salariés des dangers de cette réforme et de construire ensemble.***

La FNI CGT appelle tous ses syndicats à se rapprocher des syndicats CGT, de l'inspection du travail, pour agir ensemble, pour une véritable inspection du travail indépendante.

## ♦ Nanotechnologies : Et si nous avions eu raison trop tôt ?

**E**n 2008, notre Fédération demandait un moratoire sur la production et l'utilisation des nanotechnologies. Depuis, de nombreuses études sur leur toxicité ont été réalisées.



Un Camarade a assisté, récemment, à une conférence de l'Anses (Agence Nationale de Sécurité Sanitaire de l'Alimentation, de l'environnement et du travail) sur le sujet. Les informations qu'il a ramenées ne sont pas très rassurantes, car de plus en plus d'études démontrent la toxicité des nanotechnologies.

### Quelques chiffres donnés lors de cette conférence :

- Le seuil déclaratif, en France, passe à 100 g/an.
- 580 000 tonnes ont été mises sur le marché, en France, en 2012 (280 000 produites et 300 000 importées).

### Top 4 des Nanos en France :

- noir de carbone,
- silice,
- carbonate de calcium ,
- TiO<sub>2</sub>.

On peut noter l'absence des nanotubes de carbone (NTC) et du nano argent ce qui est surprenant, compte tenu de leur présence dans de nombreux produits.

**Les nanotechnologies sont les seuls objets manufacturés à passer toutes les barrières biologiques**, ce qui n'est pas sans poser quelques inquiétudes, quant à la santé des travailleurs, qui vont les produire, les transformer et les détruire, mais aussi des populations exposées aux produits en contenant.

Les nanotubes de carbone produisent, par

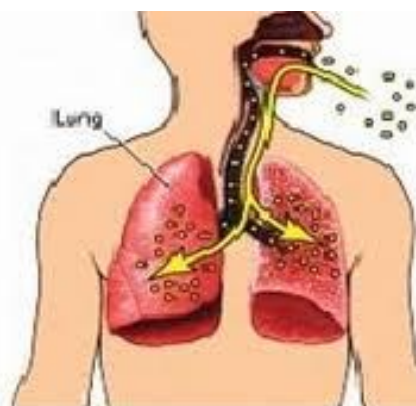
exemple, chez la souris des effets comparables à ceux provoqués par l'**amiante**. La pénétration de nanoparticules, comme le dioxyde de titane (TiO<sub>2</sub>) qui, dans les crèmes solaires, protège contre les rayons ultraviolets, peut engendrer des effets toxiques sur les couches cellulaires de la peau.

Autre sujet d'inquiétude, la migration des nanotechnologies dans les eaux. Certains industriels du textile ont intégré des nanoparticules d'argent à des chaussettes pour détruire les bactéries et les mauvaises odeurs. Mais 80 % de ces nanotechnologies partent dans les eaux d'évacuation au premier lavage, ce qui n'est pas sans poser des problèmes environnementaux.

L'Anses cite parmi les effets de certains nanomatériaux sur les organismes vivants...

- des retards de croissance, des malformations ou anomalies dans le développement ou la reproduction chez des espèces modèles,
- des effets génotoxiques et de cancérogénèse,
- des effets sur le système nerveux central, des phénomènes d'immunosuppression, des réactions d'hypersensibilité et d'allergie.

**Bref, vous l'aurez compris, les nanotechnologies, même si elles sont présentées par beaucoup, comme étant l'avenir sans lequel il n'y aurait point de salut, sont avant tout, des produits chimiques avec leur cortège de risques trop souvent sous-évalués par nos patrons toujours prêt à faire du fric, que de protéger les travailleurs contre les effets des produits qu'ils nous imposent de produire.**



## ◆ Fiche individuelle pénibilité, traçabilité.

**L**a nouvelle loi sur la pénibilité est censée, à partir d'une traçabilité individuelle réalisée, aboutir à un départ dit anticipé à...60 ans.

Nous ne reviendrons pas, dans cet article, sur la confusion entre usure anticipée et pénibilité, sur le choix politique des critères individuels plutôt que professionnels, non plus sur l'âge de départ.

Le gouvernement a désigné Michel DEVIRVILLE, ex DRH de chez Renault, pour piloter un groupe de travail chargé de déterminer les seuils déclencheurs de cette « pénibilité ». Ces derniers sont toujours en discussion et ne pourront donc être présentés aujourd'hui. Il est intéressant, à ce sujet, de lire les dernières publications de CIDECOS.

Ces seuils introduisent aussi un mélange des genres, entre les obligations de prévention, de sécurité, de résultat, et une course aux points pour espérer partir à 60 ans.

**Pour mémoire, la loi prévoit qu'il n'y a pas de rétroactivité et que le calcul se fait sur la situation actuelle sans tenir compte du passé. Tous ceux qui ont déjà vécu des années de postures pénibles, de travail de nuit, seront ravis de l'apprendre. Le compte pénibilité est obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.**

En plus d'une hyper sélectivité en cours de discussion sur les seuils, la loi renvoie, pour l'essentiel, à l'obligation (si l'effectif est supérieur à 50) de négocier un accord d'entreprise et si 50 % de l'ensemble du personnel rentre dans les 10 critères de pénibilité estimés par l'entreprise. Le CHSCT, lui a un droit de regard.

**Selon l'article D4121-5, il s'agit :**

- ◆ De manutentions manuelles de charges définies à l'article R 4541-2 ;
- ◆ De postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- ◆ Des vibrations mécaniques mentionnées aux articles R 4441-1 ;
- ◆ Des agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R4412-3, R4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- ◆ Les activités exercées en milieu

hyperbare définies à l'article R4461-1 ;

- ◆ Les températures extrêmes ;
- ◆ Du bruit mentionné à l'article R 4431-1 ;
- ◆ Le travail de nuit dans des 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.
- ◆ D'autres aspects de la pénibilité comme les radiations ionisantes, les RPS, et d'autres ne sont pas retenues.

Avec ou sans départ anticipé, nous devons nous saisir de tout ce qui peut attester de la réalité des mauvaises conditions de travail, pour aujourd'hui et pour demain, sous le jargon de « traçabilité ».

La traçabilité passe par, conserver les documents liés aux obligations existantes, comme par exemple le document unique, les différents rapports du médecin du travail, les écrits en CHSCT, en CE, en DP...

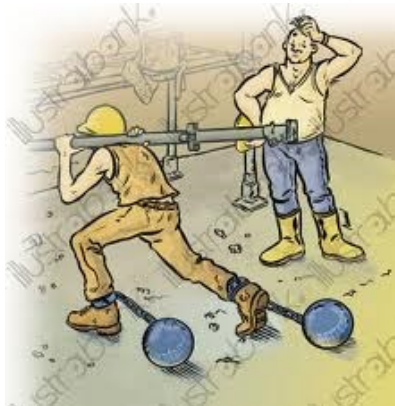
C'est toute l'importance d'avoir de bonnes archives syndicales !

**A propos des éléments de traçabilité individuelle, des précisions indispensables :**

- La FIP (fiche individuelle de pénibilité) est communiquée au salarié au départ de l'entreprise, en cas d'arrêt de travail en maladie de plus de 3 mois, en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle de plus de 30 jours. Elle est communiquée au médecin du travail qui peut vous la commenter.

Le salarié a un droit à rectification. Elle ne reprend pas les expositions antérieures à la loi, ce qui signifie que :

⇒ L'attestation d'exposition et la fiche d'exposition aux ACD et aux CMR demeurent obligatoires avant la date d'abrogation signifiée par le décret du 31/01/2012.



Même si, les contenus de l'attestation et la Fiche Individuelle d'Exposition sont différents, il y a un relais et les deux obligations demeurent.

## **Le cas particulier de l'amiante, le benzène et 11 autres CMR.**

L'attestation d'exposition obéit à un texte particulier (D461-25 du Code de Sécurité sociale) qui n'a pas été abrogé et est toujours exigible, en plus du reste. Ce document sert au suivi post professionnel.

## **En résumé, un salarié qui quitte l'entreprise demain, doit recevoir :**

- 1) Les attestations d'exposition (R4412-58) pour la période antérieure au 31/01/2012 ;
- 2) La Fiche Individuelle d'Exposition, pour la période postérieure au 31/01/2012 ;

3) L'attestation d'exposition amiante (ou autre), s'il a été concerné, par contre, sur demande ;

4) Un résumé de son dossier médical, seulement sur demande, auprès du médecin du travail, que l'article R4624-48 intitule fiche médicale. Ce texte est sans modification.

---

Ne pas confondre l'ensemble de ces éléments avec un texte inchangé, celui de la notice de poste (R4412-39) pour les ACD et les CMR. Comme son nom l'indique, elle concerne chaque poste de travail, avec une information obligatoire pour le salarié. Ce document a, lui aussi, son intérêt à être archivé.

## **Rappel : Position FNIC sur la pénibilité**

### **Prévention**

**Principe** : la pénibilité et la souffrance au travail doivent être combattues en permanence avec l'objectif de la supprimer. Remplacer ce qui est pénible par ce qui n'est pas pénible, ou à défaut, par ce qui est moins pénible, est une démarche de prévention qui doit être basée sur des critères exclusivement relatifs à la santé physique et mentale des travailleurs.

En particulier, la démarche permanente de prévention de la pénibilité doit permettre d'instaurer une organisation du travail qui place la préservation de la santé des salariés au cœur des décisions économiques et sociales.

**Moyens** : dans chaque entreprise, établissement, les IRP et notamment les CHSCT, dotés de moyens spécifiques pour cette mission et en lien avec les services de santé au travail (notamment la médecine du travail), seront consultées chaque année sur le volume et l'organisation des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi du personnel.

Une fiche individuelle d'exposition à la pénibilité pour les salariés organiques, sous-traitants et intérimaires, doit identifier et comptabiliser les situations de travail, au même titre que la fiche d'exposition médicale. Cette fiche sera la base de la démarche de prévention et permettra, le cas échéant, l'ouverture du droit à la réparation.

### **Réparation**

**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.

**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, 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 géré démocratiquement qui financera ces départs anticipés.

## ♦ OPCA DEFI et Négociations branches



Montreuil, le 4 juin 2014

**Aux chambres patronales :  
Chimie, Pétrole, Industrie Pharmaceutique, Plasturgie, Droguerie**

**Objet :** *Adaptation des accords, suite à la réforme de la formation professionnelle.*

Madame ou Monsieur,

Dans votre courrier du 22 mai 2014, vous mentionnez que la loi de réforme de la formation professionnelle nous impose d'adapter nos accords de branche et nous invitez à une réunion paritaire interbranches afin que nous échangions sur l'éventualité d'une négociation commune des cinq branches qui composent, actuellement, l'OPCA DEFI.

La loi s'imposant à tous, nous ne pouvons que convenir de la nécessité d'une négociation de nos accords afin de les adapter à celle-ci et surtout d'en améliorer les dispositions. Toutefois, nous tenons à vous rappeler que la loi de réforme de la formation professionnelle 2014 est issue de l'ANI 2013 et que la CGT n'en est pas signataire.

Une négociation commune présente pour vous certains avantages, « services à plus forte valeur ajoutée, réduction des coûts, simplification des procédures ». C'est un vocabulaire d'entreprise à but lucratif, utilisé aujourd'hui par la plupart des entreprises qui restructurent. En ce qui nous concerne, la formation professionnelle est, pour nous, un investissement tant pour le salarié que pour l'entreprise et si l'OPCA doit gagner en efficacité, ce n'est pas en générant une plus forte valeur ajoutée, mais en étant l'outil correspondant aux besoins des salariés et de l'entreprise, notamment en termes de qualité de ses prestations et leurs nombres.

« Renforcer le poids de DEFI en tant qu'OPCA interbranches », nous en sommes d'accord et, justement, c'est ce qui a aujourd'hui, à notre avis, toujours fait sa force, c'est-à-dire un OPCA interbranches ; mettant en adéquation les spécificités de chacune des cinq branches, respectant leurs identités et particularités ainsi que leurs décisions et accords.

Pour finir, pour nous, avoir une négociation commune sur un accord d'une telle importance va à l'encontre de ce qu'est DEFI aujourd'hui, un OPCA interbranches. Entrer dans la démarche que vous proposez, c'est aller dans une démarche d'inter professionnalisation, en opposition avec la genèse de la création de notre OPCA.

En raison des éléments précités, nous confirmons que nous sommes opposés à votre proposition de négociation commune aux cinq branches, et que par conséquent, nous ne participerons pas à la réunion d'échanges, que vous proposez, si cette réunion devait se tenir.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

**Le Secrétariat Fédéral FNIC**

*Copies aux autres Organisations Syndicales représentatives.*

## ♦ CCN des 13 et 14 mai 2014.

*Adresse du Secrétariat Fédéral aux membres de la Commission Exécutive Confédérale*



Montreuil, le 22 mai 2014

**Cher(e)s Camarades,**

Le Secrétariat Fédéral de notre Fédération vient de faire le point sur les travaux du CCN des 13 et 14 mai 2014 et, compte tenu de la situation, a estimé nécessaire de vous faire part de sa réflexion en espérant ainsi contribuer à enrichir la vôtre dans le respect de votre responsabilité de direction confédérale.

**Sur la NVO :** notre Fédération ne se satisfait pas des débats engagés et de leur organisation, car les réelles questions ne sont pas posées. En effet, il ne suffit pas de faire le constat sur la baisse des abonnements et penser « s'en sortir » par un énième plan. La Vie Ouvrière, devenue NVO, est le journal des syndiqués de la CGT et si ceux-ci ne s'en emparent plus, c'est aussi qu'il ne correspond plus à leurs attentes.

C'est dans ce sens que nous pensons qu'il y a besoin de penser l'ensemble de la communication de la CGT. La NVO, telle qu'elle existe aujourd'hui, a besoin d'évoluer pour rester et devenir le journal des organisations de la CGT. La nécessité qu'elle soit intégrée dans une réflexion globale de la communication CGT nous semble nécessaire.

**Sur le débat d'actualité et les questionnements soulevés sur l'indépendance de la CGT** au regard d'initiatives avec des organisations autres que syndicales, voire politiques, nous interpelle. Pourquoi poser ce débat dans le contexte présent, lourd d'enjeux pour les salariés et la population, où la priorité doit être à unir, rassembler tout le corps militant CGT afin de peser sur les décisions patronales et gouvernementales ? Des questions qui, comme le souligne Thierry LEPAON, surviennent surtout lorsqu'un parti politique de « gauche » est aux responsabilités.

Qui a un intérêt à opposer les diverses opinions présentes au sein de la CGT ?

La CGT n'a aucune responsabilité dans les choix du gouvernement, quel qu'il soit. Elle doit se prononcer sur les actes et les combattre dès lors qu'ils portent atteinte aux intérêts des salariés. Cette

ligne politique d'indépendance syndicale, sans neutralité, est une règle qui doit être respectée y compris par ceux qui éprouvent de la sympathie pour le pouvoir en place qui vote les lois au Parlement.

Enfin, **sur la stratégie gouvernementale d'organiser des conférences dites « sociales »**, dont les contenus sont décidés unilatéralement ou avec le MEDEF, à l'exemple du Pacte dit de « stabilité », l'ensemble des organisations du CCN s'est exprimé pour une action nationale interprofessionnelle **à l'occasion** de la tenue de cette conférence.

Or, ce qui a été inscrit au « relevé de décisions » du CCN n'est pas conforme à l'esprit de débats et des décisions du CCN, puisque si l'action est actée, la date est fixée **en amont** de la Conférence dite « sociale ».

Le Secrétariat Fédéral de la FNIC-CGT interpelle la direction confédérale sur cet aspect important parce qu'il participe notamment à lever le voile sur cette initiative que d'aucuns veulent faire passer pour un « dialogue social de partenariat » et non pour un lieu de « confrontation sociale » avec des intérêts fondamentalement opposés.

Le Secrétariat Fédéral de la FNIC-CGT dans le respect des débats du CCN, appelle la direction confédérale à engager la CGT et toutes ses organisations, du syndicat à la Confédération, dans un processus de mobilisation d'actions sociales et nationales à l'occasion de cette conférence dite « sociale » prolongé par un rendez-vous à définir avant l'été et pour la rentrée sociale de 2014.

En vous souhaitant de fructueux travaux, recevez, Cher(e)s Camarades, nos fraternelles salutations.

Pour le Secrétariat Fédéral de la FNIC-CGT  
**Carlos MOREIRA**  
**Secrétaire Général**

## ♦ Situation du raffinage en France.

**Intervention  
de la FNIC  
CGT lors de la  
rencontre du  
27 mai 2014  
à l'Elysée.**

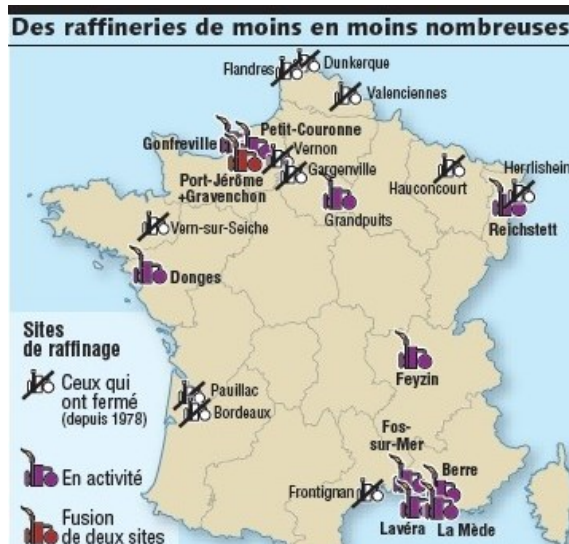
Cette rencontre fait suite à la lettre de Thierry LEPAON à François HOLLANDE, lettre pour laquelle il a fallu, au gouvernement, de nombreux mois de réflexion avant de répondre.

Je cite le rapport de l'IFP (Institut Français du Pétrole) sur les investissements 2013 dans le raffinage :

« En France les réductions de capacités atteignent à ce jour 580 kb/j (soit 29 millions de tonnes par an) et concernent cinq raffineries: **PETROPLUS – Reichstett, Petit Couronne -, TOTAL – Dunkerque et Gonfreville (unités de distillation atmosphérique)-, LYON-DELLBASELL – Berre. »**

**Avant** cette casse industrielle majeure pour notre pays, qu'on n'avait pas vu depuis le premier choc pétrolier de 1973, et certainement par un effet du hasard, des méga-raffineries ont été construites au Moyen-Orient et en Asie par les mêmes majors pétroliers qui ont fermé nos outils de raffinage en France.

**Exemple : La raffinerie de Jamnagar en Inde** a augmenté sa capacité de production d'exactly 580 000 barils/jour en 2008 (29 millions de tonnes/an) qui sont venus s'ajouter aux 33 millions de tonnes de capacité existante.



Nous savons, de source certaine, que le gouvernement indien de l'époque, qui lui, agit, n'a autorisé l'augmentation de capacité de cette raffinerie privée qu'à la seule condition que ses produits ne viennent pas concurrencer ceux fabriqués localement par les raffineries indiennes existantes à financement public. Mais soit destinés à l'exportation vers l'Europe en particulier !

Nous pourrions tout aussi bien parler de Jubail, financée par TOTAL, ou d'autres.

La CGT a pointé et dénoncé ce fait au moment où les investissements ont été réalisés il y a 10 ans. Et nous avons dénoncé de nouveau cette politique au moment de la table ronde du raffinage, il y a 4 ans. Nous avons prévenu les pouvoirs publics du gouvernement de 2010, du risque encouru pour l'outil national de raffi-

nage, du fait de cette stratégie des majors pétroliers, qui étaient prêts à sacrifier l'outil pour restaurer leurs bénéfices déjà énormes. Ce gouvernement a été complice des patrons, des majors pétroliers dans cette stratégie, par une inertie assumée.

Nous rappelons que la rhétorique habituelle de l'UFIP, qui est la voix de TOTAL et des autres pétroliers privés, sévissant en France, se base

sur des soi-disant surcapacités de raffinage. Chacun a pu vérifier depuis, que nous avons encore raison, à l'époque, en dénonçant cette arnaque à la surcapacité, puisqu'on voit, aujourd'hui, que chaque goutte de produit raffiné qu'on ne produit plus sur notre sol est importée depuis ces raffineries de Jamnagar, de Jubail et autres. Les importations de produits raffinés atteignent le chiffre astronomique de plus de 45 millions de tonnes par an, soit les deux tiers du marché intérieur.

Nous avons toujours pointé l'inadaptation de l'outil de raffinage, qui s'est progressivement réalisé avec la diésélisation du parc automobile. D'une part, les pétroliers ont refusé d'investir en France pour adapter l'outil, et d'autre part, les gouvernements successifs, socialistes ou pas, sont restés l'arme au pied sur la fiscalité des carburants. Il y a donc une coresponsabilité dans la situation et l'état de notre outil aujourd'hui. La CGT a soutenu, en 2010, le plan de l'IFP de 2,2 milliards d'investissements pour réaliser cette adaptation de l'outil. Nous avons même fait des propositions, incluant, pour les investissements nécessaires, l'intégration de toute la chaîne, jusqu'à la grande distribution. On nous a poliment écouté, comme vous le faites aujourd'hui, rien de plus.

Les raffineries françaises sont, depuis 2008, et aujourd'hui encore, en danger par leurs propriétaires privés, sur leur pérennité. Nous poursuivons la citation de la note de l'IFP sur la situation en ce début d'année 2014 :

*« D'autres raffineries françaises courent un risque élevé de fermer, selon un sondage auprès de dirigeants et analystes du raffinage. Les raffineries TOTAL de Feyzin et La Mede et Fos ; d'Exxon Mobil ou d'Ineos Lavera sont fragilisées, car elles sont en concurrence sur le même marché, dans un contexte de baisse de la demande d'essence ».*

Pour la CGT, l'heure n'est pas à préparer les salariés, ni les électeurs, à voir un gouvernement inerte assister passivement à l'arrêt d'un nouveau bijou industriel. Nous considérons que le récent décret, annoncé de manière tonitruante juste avant les élections européennes, concernant ce

que les médias appellent « le patriotisme économique », s'applique au raffinage.

Les raffineries de PETROPLUS et LYONDELLBASELL doivent redémarrer, nous en avons besoin. L'effet d'un non redémarrage de la raffinerie de Berre signifie, à court terme, la fermeture de tout le site, qui perd aujourd'hui de l'argent à cause de cela, alors même que le direction américaine LYONDELLBASELL avait garanti un gain de 400 millions, malgré la mise sous cocon de la raffinerie. Nous alertons sur l'effet domino identique à celui qu'aurait provoqué l'arrêt des activités de KEM ONE, en PACA et en Rhône Alpes, avec plus de 10 000 emplois à la clé.

Sur ce site de Berre, on a un repreneur qui a donné toute garantie et on a un propriétaire qui refuse de vendre et qui a l'intention de couler le



site entier, peu importe les conséquences. L'Etat doit jouer son rôle en intervenant directement dans cette affaire. **La CGT demande la nationalisation de la raffinerie de Berre, de manière à permettre le redémarrage du site. L'opération a déjà été réalisée avec la papeterie M-Real, dans le département de l'Eure, qui a « départementalisé » l'usine, permettant à un repreneur de reprendre l'activité.**

**Concernant PETROPLUS Petit Couronne, l'intervention de l'Etat est nécessaire pour le redémarrage, d'autant que le projet Bolloré, de stockage, est décrié jusque chez les patrons pétroliers eux-mêmes.**

## ♦ Conseil de prud'hommes.



### Les prud'hommes, c'est quoi ?

**L**e conseil de prud'hommes est un tribunal chargé de juger les litiges relevant du droit du travail.

C'est une juridiction élective et paritaire. Ses conseillers sont élus tous les cinq ans. Elle est composée, pour moitié, de conseillers employeurs, de conseillers salariés. Le conseil de prud'hommes élit un président et un vice-président, conseiller salarié ou employeur.

Le conseil de prud'hommes est ensuite organisé en section.

### Le projet du gouvernement.

La remise en cause de l'élection des conseillers prudhommes au suffrage universel a été préconisée par diverses sources, dont le rapport dit « Richard ».

Cette élection née de la loi du 27 mai 1848 et réaffirmée par la réforme de 1979 serait, dit-on, trop onéreuse et ne mobiliserait pas suffisamment l'électorat.

Le gouvernement envisage donc de supprimer ce suffrage universel direct pour y substituer une désignation d'une part, par les organisations syndicales, sur la base des résultats compilés de la mesure de la représentation syndicale, et d'autre part par les organisations patronales, selon une mesure de la représentativité basée sur le nombre d'entreprises adhérentes.

Les critiques adressées au mécanisme électif peuvent, cependant être sérieusement relativisée

(voir article dans la voix n 508).



### L'histoire de cette juridiction est importante.

**XI<sup>ème</sup> siècle : apparition du terme prud'hommes (Moyen Âge).**

Dans son Livre des métiers (1268), Étienne BOILEAU, prévôt de Paris sous Saint-Louis, cite l'arbitrage des anciens, probi-homines, (hommes prudes), ou prud'hommes à l'occasion des différends entre gens de métiers.

En 1296, Philippe le Bel crée des prud'hommes pour assister les échevins et le prévôt des marchands dans le contrôle des maîtres.

**1790 : Apparition d'un juge élu (Révolution).**

**La loi des 16-24 août 1790** (titre III article 1) :

- Supprime ces juridictions remplacées par des juges de paix ;
- Dispose qu'il y aura dans chaque canton un juge de paix élu au suffrage universel et des prud'hommes assesseurs au juge de paix élus au suffrage universel par l'assemblée primaire du canton, pour deux ans. Juges de paix et prud'hommes ont pour mission la conciliation, avec compétence d'attribution en matière de paiement des salaires et d'exécution du contrat de travail : « *Le paiement des salaires des gens de travail, des gages des domestiques, et l'exécution des engagements des maîtres et de leurs domestiques ou gens de travail, le paiement des salaires et l'exécution des obligations.* »

**1806 : créations du conseil de prud'hommes.**

**Le 18 mars**, Napoléon 1<sup>er</sup> crée une institution visant à régler les différends entre employeurs et salariés. La loi qui sera complétée par un décret, le 3 juillet, prévoit l'établissement d'un conseil de prud'hommes dans les villes de fabrique où le gouvernement le jugera convenable. Le premier Conseil des prud'hommes verra le jour à Lyon.

**1848 : Naissance du paritarisme (II<sup>ème</sup> République).**

**Le décret du 27 mai 1848 :**

- Étend le corps électoral à tous les salariés, y compris les ouvriers ;
- Instaure le paritarisme entre employeurs et ouvriers dans toutes les structures des conseils (bureaux de conciliation et de jugement, formation de référé, chambres) et dans l'alternance de la présidence.

**1853 : Transformation du conseil en juridiction échevinale surveillée (II<sup>ème</sup> Empire).**

**La loi du 1<sup>er</sup> juin 1853 (Napoléon III) :**

- Instaure l'élection au scrutin par collèges ;
- Fixe des conditions restrictives d'âge et d'ancienneté pour l'électorat ;
- Décide que les présidents et vice-présidents sont nommés par l'administration, transformant ainsi le conseil en une juridiction échevinale sous contrôle du pouvoir politique.

**1880 : Retour à l'élection des présidents et vice-présidents (III<sup>ème</sup> République).**

**La loi du 7 juillet 1880 :**

- Rétablit l'élection du président ;
- Décide qu'en cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

**La loi du 15 juillet 1905 :**

- Précise qu'en cas de partage des voix, le juge de paix joue le rôle de juge départiteur (lien vers fiche départage) ;
- Décide que le juge civil devient le juge d'appel (avant, c'était le tribunal de Commerce composé uniquement de patrons).

**1907 : Mise en place d'une véritable juridiction sociale et réforme d'ensemble.**

**La loi du 25 mars 1907 :**

- Crée des sections (commerce, industrie) ;
- Consacre la règle de l'alternance (présidence assurée alternativement par un employeur et un salarié) ;
- Rend l'assistance juridique possible ;

- Etend le droit de vote et l'éligibilité aux femmes.
- À noter : c'est en 1924 qu'une loi intègre les dispositions relatives aux Conseils de prud'hommes dans le Code du travail.
- Crée une section encadrement pour les cadres et les salariés assimilés, relevant de conventions collectives particulières ;
- Modifie le mode de scrutin (élections nationales des conseillers prud'hommes à la proportionnelle) ;
- Rend obligatoire l'inscription sur les listes électorales.

**La loi du 25 décembre 1932** crée des sections agricoles.

Sous la IV<sup>ème</sup> République : **la loi du 10 janvier 1957** porte sur les litiges intéressant les employées de maison.

Sous la V<sup>ème</sup> République : **l'ordonnance du 22 décembre 1958** substitue, en matière prud'homale, le juge d'instance au juge de paix et la Cour d'Appel au Tribunal civil.

**1979 : Organisation uniforme des conseils de prud'hommes et extension de leur compétence à tous les salariés (réforme Boulin).**

**La loi du 18 janvier 1979 :**

- Généralise les conseils (généralisation territoriale) ;
- Etend leur compétence à l'ensemble des différends individuels nés du contrat de travail (généralisation professionnelle) ;
- Consacre le principe de juridiction élective paritaire avec alternance salariés/employeurs aux présidences et vice-présidences.

À noter : Le greffe est assuré par des fonctionnaires du ministère de la Justice. Les dépenses de fonctionnement transférées à l'État sont gérées par le greffier en chef.

**La loi du 6 mai 1982 :**

- Achève la généralisation professionnelle et territoriale ;
- Supprime l'échevinage pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- Adopte un véritable statut pour les conseillers (protection, indemnisation, formation) ;
- Réduit les mandats des conseillers de six à cinq ans ;
- Crée un Conseil supérieur de la Prud'homie.

**La loi du 30 décembre 1986** prévoit que toute section ayant plusieurs chambres doit avoir une chambre compétente en matière de licenciement économique et étend la compétence aux conventions de conversion (article L.516-5 du Code du travail).

**Tout cet élément historique nous démontre concrètement que cette juridiction fait partie à part entière de l'histoire de la défense du prolétariat face au dictat patronal.**

*Et aujourd'hui, un gouvernement dit de gauche veut réformer ce système d'élection démocratique en utilisant des arguments inacceptables tels que le coût de ces élections (91 millions d'euros) dont il proposerait de consacrer les fonds au financement du syndicalisme ou du paritarisme.*

*On remarquera, au passage, que dès lors que l'on parle de favoriser l'expression démocratique des salariés, on nous oppose des questions d'argent.*

*Pour la FNIC CGT, une démocratie sociale vivante ne peut être considérée comme un coût.*

*Dans un pays démocratique, c'est l'élection qui conditionne la légitimité. Cela vaut autant pour la représentativité patronale que pour l'élection des conseillers prud'homaux au suffrage universel.*

**La FNIC CGT réaffirme son exigence de l'organisation d'élections prud'homales en maintenant le système d'élection démocratique.**



## \*\*\*\*\*PETITION\*\*\*\*\*

### L'ELECTION des CONSEILLERS PRUD'HOMMES JE SIGNE POUR !

**Les conseillers Prud'hommes** tiennent leur légitimité de juge prud'homme, non professionnel, de leur élection au suffrage universel. Ils sont une force inestimable pour tous les salariés qui veulent obtenir réparation d'un préjudice qu'ils ont subi de la part de leur employeur.

Depuis des années, ils font l'objet d'attaques incessantes visant à rendre la juridiction prud'homale de plus en plus difficile d'accès aux salariés et le moins contraignant possible pour les employeurs.

C'est dans cette logique que le Gouvernement, par la voix de son Ministre du Travail, vient de décider de supprimer les élections des Conseillers Prud'hommes prévues d'ici fin 2015.

**C'est tout simplement inadmissible !**

**Les Conseillers prud'hommes soussignés, exigent la tenue des élections prud'homales au suffrage universel dans les meilleurs délais.**

| Nom | Prénom | Adresse | Signature |
|-----|--------|---------|-----------|
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |
|     |        |         |           |

## ♦ Communiqué de presse de la FNIC et l'UD des Bouches du Rhône

# LYONDELLBASELL

*Le 16 avril dernier, la direction de LyondellBasell a annoncé aux représentants du personnel de la société, l'arrêt des négociations avec la société Sotragem pour la reprise et le redémarrage de la raffinerie de Berre l'Etang.*

**L**e site de Berre est un site intégré, comprenant une raffinerie de pétrole, un vapocraqueur et une série d'unités de production en aval, appartenant à des propriétaires différents et toutes situés sur la plateforme elle-même, et opérés par des salariés hautement qualifiés travaillant sous un statut commun.

**De ce site dépend l'activité de nombreuses usines alentour, de KemOne à Fos sur Mer au complexe de Lavéra, en passant par de nombreux liens aux ramifications très étendues, qui incluent bien entendu l'activité portuaire de Marseille.**

La mise sous cocon de la raffinerie, obtenue de haute lutte par les salariés il y a deux ans, en alternative à sa fermeture pure et simple, a permis jusqu'à aujourd'hui de maintenir l'éventualité de continuer cette activité industrielle, vitale pour la région. Car il faut savoir que **sans le redémarrage de la raffinerie destinée à alimenter le vapocraqueur et toute la chaîne de production derrière, c'est l'ensemble du site de Berre et plus largement, de cette filière qui est condamné à terme.**

**Les conséquences en matière d'emploi seraient du même ordre de grandeur que dans le dossier KemOne pour la région PACA et Rhône Alpes, et se chiffreraient en milliers de suppressions de postes.**

Depuis quelques jours, la direction de LyondellBasell communique abondamment sur la dépollution du site dans l'hypothèse de sa fermeture. Le gouvernement semble s'être résigné à cette éventualité. Il existe pourtant bel et bien un repreneur solide, qui a depuis des mois, répondu positivement, du point de vue financier comme du point de vue technologique, à une liste d'exigences élaborée par LyondellBasell, liste qui s'est régulièrement allongée au fil de l'avancement du dossier.

**A chaque étape de ce processus, le gouvernement a validé les réponses de Sotragem.**

Tout se passe comme si LyondellBasell refusait tout bonnement de vendre.

**La CGT, qui suit ce dossier d'extrêmement près, se refuse à rester spectatrice d'une nouvelle mise à mort d'un site industriel en France.**

**Dans ce dossier, la propagande patronale sur les supposées « surcapacités » de raffinage a fait long feu.**

Depuis l'arrêt des raffineries de Total Flandres et Petroplus Reichstett et Petit Couronne, aucune raffinerie en France n'a récupéré les volumes disparus, qui ont été au litre près, remplacés par des produits finis importés d'Asie et fabriqués dans des conditions sociales et environnementales dégradées. Aujourd'hui, l'importation de produits finis représente plus de la moitié de la consommation du marché intérieur.

**Face aux enjeux sur l'activité économique et les emplois de la région, mais aussi leurs répercussions dans la filière pétrolière et pétrochimiques en France, la CGT estime que le gouvernement doit envisager toute solution pour qu'enfin redémarre la raffinerie de Berre l'Etang, ce fleuron de notre industrie, et s'il le faut, envisager une nationalisation transitoire de manière à ce qu'à terme, l'ensemble du site de Berre et de la filière aval soit enfin pérennisé.**

Pour montrer notre détermination à ce que ce dossier aboutisse favorablement, la CGT annonce qu'elle appelle à une première action de grève sur les sites pétroliers, pétrochimiques et portuaires autour de l'étang de Berre le 3 juin 2014.

## Nous ne lâcherons rien !

Fait à Montreuil, le 7 mai 2014

## ♦ Que faire après un accident grave de travail ?

### INFORMER

La direction syndicale.  
Les structures de la CGT : Union Locale, UD, Fédération...

### S'ASSURER

Que l'Inspection du Travail est informée – n°tél.....  
(Administration chargée de faire respecter la réglementation du travail).  
Que le service prévention de la Caisse régionale d'assurance maladie est informé.

### S'EXPRIMER

Dans l'entreprise, vis-à-vis des salariés, sans retard par tract, prise de parole, créant les conditions d'une mobilisation pouvant aller jusqu'à l'arrêt de travail.  
Dans les médias, ne pas laisser la version patronale s'exprimer, faire un communiqué de presse.

## ACTIONS URGENTES

- ⇒ Assurer une présence physique et morale sur les lieux de l'accident.
  - ⇒ Prendre des mesures conservatoires nécessaires, afin d'éviter que des preuves (documents, situation matérielle, etc.) disparaissent ou soient trafiquées.
  - ⇒ Relever les noms des témoins et noter les premières informations (se faire aider).
  - ⇒ Demander aussitôt une réunion de CHSCT Extraordinaire (se fait sur sollicitation officielle de deux de ses membres) en vue de la constitution d'une commission d'enquête.
  - ⇒ Assurer la victime ou sa famille de notre soutien.
- La direction ne s'en privera pas, notamment pour éviter que la famille ne dépose plainte ou pour exercer un chantage à la faute professionnelle.
- ⇒ Si possible s'informer de l'attitude de la direction.

**SUR TOUS CES ASPECTS, LES STRUCTURES DE LA CGT PEUVENT RAPIDEMENT VOUS AIDER, A CONDITION DE LES SOLLICITER AUSSITOT.**



# Le jour où votre vie professionnelle s'arrête, qui est là pour vous ?



## **Chez Humanis, nous gérons pour le compte de l'Agirc Arrco la retraite d'un salarié sur 4.**

Préparer sa retraite est une question essentielle : quels nouveaux projets engager, comment les financer, comment protéger sa santé et veiller au bien-être de sa famille...

Voilà pourquoi, nous sommes à votre disposition pour des entretiens d'information retraite au cours desquels chaque salarié peut faire le point sur sa situation et ses projets à venir.

Chez Humanis, nous sommes un groupe de protection sociale paritaire et mutualiste, à but non lucratif.

Nous protégeons 10 millions de personnes : salariés, créateurs d'entreprise, travailleurs indépendants, retraités...

[humanis.com](https://humanis.com)



# Humanis

Protéger c'est s'engager

RETRAITE | PRÉVOYANCE | SANTÉ | DÉPENDANCE | ÉPARGNE