

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

539 du 19 septembre 2014

● **HISTOIRE SOCIALE**

- Châteaubriant : un crime de classe.

P. 3

● **SANTE SECURITE PRECARITE ENVIRONNEMENT 2 SPE**

- Santé et environnement : le nouveau registre d'alerte.

P. 4-5

● **VIE SYNDICALE ORGA**

- Panorama des branches de la Fédération.

P. 6-16

● **SOCIETE**

- 2 prérogatives CHSCT spécifiques à la branche Chimie.

P. 17

● **VIE FEDERALE**

- Journée d'études addictions.

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
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.

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



Humanis

Protéger c'est s'engager

RETRAITE | PRÉVOYANCE | SANTÉ | DÉPENDANCE | ÉPARGNE

♦ CHÂTEAUBRIANT : UN CRIME DE CLASSE

Cette année est célébré le 70^{ème} anniversaire du débarquement, et de la libération de Paris.

Cette libération, que l'on attribue aux forces alliées, n'aurait jamais pu avoir lieu sans la résistance.

En effet, l'appel du Conseil National de la Résistance (CNR) du 11 mars 1944 « demande aux patriotes de briser l'offensive contre le maquis, en désorganisant les transports de l'ennemi, en harcelant ses troupes, en éliminant les miliciens, en organisant des grèves de solidarité ».

La Résistance armée a dépassé toutes les prévisions des alliés en termes de mobilisations et d'actions.

C'est elle qui, en retardant l'arrivée des renforts allemands et en empêchant le regroupement des divisions ennemies à l'intérieur, a assuré le succès des opérations. Sans toutes ces femmes et ces hommes, le débarquement et la libération auraient été compromis. Bien sûr, La CGT qui était déclarée illégale, prend toute sa place dans la révolte contre l'occupant, et pose la première pierre de l'insurrection populaire en appelant à la grève Le 10 août 1944.

70 ans après, certains peuvent se demander où est la résistance aujourd'hui face aux attaques, du patronat et du gouvernement, que nous subissons ?

Il est des formes multiples de résistance qui s'inscrivent dans la continuité des « jours heureux » du Conseil National de la Résistance.

Des combats légitimes pour la justice sociale et des droits élémentaires :

- ♦ le droit au travail,
- ♦ le droit au logement,
- ♦ le droit des étrangers,
- ♦ la liberté de l'information, etc.

Dans ces différents cas, ceux qui se mobilisent vont parfois s'affranchir, à un moment donné, de la légalité sous différentes formes comme l'occupation d'usines, de logements vides, aide au séjour d'étrangers en situation irrégulière, etc.

L'esprit de résistance est là, dans le refus d'un ordre social injuste et dans l'usage de modalités d'actions non conventionnelles, mais cependant légitimes, et ceci même si nous voudrions qu'il soit plus présent dans nos entreprises.

Le 19 octobre 2014, comme chaque année, la FNIC CGT sera présente à Châteaubriant, pour se souvenir de cet automne 1941 où un jeune militant de 17 ans, avec ses 26 camarades de lutte, dont 3 de notre Fédération : René PERROUAULT, Victor RENELLE et Jean POULMARCH, ont été assassinés le 22 octobre 1941 et 9 autres le 15 décembre. Ils avaient toute la vie devant eux et menaient un combat contre l'idéologie fasciste, l'injustice et la dictature.



Etre digne d'eux, comme l'écrivait Guy MÔQUET, avant son exécution, c'est continuer leur combat contre toute les formes d'injustices !



♦ Santé et environnement : le nouveau registre d'alerte.

Décret 2014-324 : instauration des lanceurs d'alerte dans l'entreprise.

Le décret n°2014-324, du 11 mars 2014, relatif à l'exercice du droit d'alerte en matière de santé publique ou d'environnement dans l'entreprise, impose aux employeurs la tenue d'un registre destiné à recueillir les alertes en matière de santé publique et d'environnement. Ce registre dont les pages sont numérotées est donc destiné aux lanceurs d'alerte, travailleurs ou élus CHSCT. **Le texte du décret précise que :** « Cette alerte est datée et signée ».



C'est donc aux élus CHSCT d'avoir un œil sur ce registre. A chaque syndicat de faire le travail pour que ce registre soit mis en place dans les entreprises et ensuite aux membres du CHSCT de le consulter régulièrement et ainsi de le faire vivre. Dès qu'il a connaissance d'une alerte, l'employeur doit :

- ♦ Si l'alerte est rédigée par un salarié, l'informer de la suite qu'il réserve à celle-ci.
- ♦ Si l'alerte est rédigée par un élu CHSCT, examiner la situation avec lui, et l'informer de la suite qu'il réserve à la requête.

En cas de divergences avec l'employeur sur le bien-fondé d'une alerte transmise en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2 ou en l'absence de suite dans un délai d'un mois, le travailleur ou le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut saisir le représentant de l'Etat dans le département, à savoir le préfet.

Elle indique :

1. « Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le travailleur estime de bonne foi qu'ils présentent un risque grave pour la santé publique ou l'environnement ;
2. Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ;
3. Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée ».

Le décret précise aussi que « Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».



De plus, le CHSCT est informé des alertes transmises à l'employeur en application des articles L. 4133-1 et L. 4133-2, de leurs suites ainsi que des saisines éventuelles du représentant de l'État dans le département en application de l'article L. 4133-3.

Le registre nouvellement créé ne remplace en aucune manière le registre de danger grave et imminent qui est à usage exclusif des élus du CHSCT. Ce nouveau registre permet à tous les salariés de s'exprimer, sans pour autant prévoir de protection envers le lanceur d'alerte...

Il serait intéressant, de notre point de vue, d'envisager une double rédaction (**registre de danger grave ET registre d'alerte en matière de santé publique et d'environnement**) afin de laisser l'espace le plus faible possible aux employeurs d'échapper à nos demandes.

Afin de suivre au mieux ce registre, il faut soit inscrire ce point à chaque ordre du jour de réunion trimestrielle, avec comme effet pervers de n'être informé que tous les 3 mois du contenu du registre, soit mettre en place une procédure validée en réunion plénière de CHSCT, qui permettra la prévalence des élus en temps réel.



Ce décret n'indique pas clairement qui peut alerter l'employeur. En plus des salariés organiques de l'entreprise, les sous-traitants, les CDD, les intérimaires peuvent-ils écrire dans ce registre?

Pour nous, il semble que ce soit ouvert à toute la communauté de travail, sans que nous en ayons l'absolue certitude.



De plus, dans les articles créés par ce décret il est fait référence à la notion de « travailleur » et non pas à celle de « salarié », ce qui, a priori, ouvre la possibilité à des travailleurs qui ne sont pas salariés de l'entreprise de saisir le registre pour y consigner leurs remarques. Ce point a été abordé avec le pôle « Droits et Libertés » de la Fédération qui a validé cette approche.

Dans l'attente de textes qui viendraient préciser, qui exactement peut écrire dans le registre, la position a minima serait de dire « que chacun écrive dans le registre de son entreprise ».

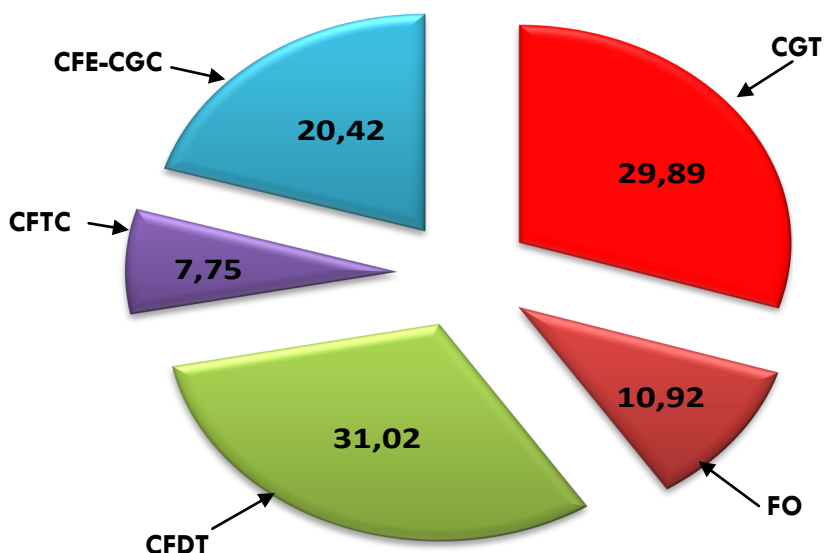
Il y a un seuil d'effectif minimum implicite pour ouvrir un registre, c'est celui qui permet la mise en place de Délégués du Personnel (pour mémoire 5 dans la chimie), il doit donc s'en trouver un dans toutes les entreprises qui ont des élus DP (les Délégués du Personnel ont prérogatives de CHSCT, en l'absence de celui-ci). D'autre part, rien n'empêche un sous-traitant ou un intérimaire de demander à un salarié organique (élu ou pas) d'écrire pour lui, dans le registre, les expositions des uns étant celles des autres.

Ce décret, de deux petites pages, permet donc aux travailleurs d'exprimer leurs inquiétudes vis-à-vis des expositions de toutes sortes, qu'ils subissent au travail. Il ouvre aussi la porte à la dénonciation des pollutions diverses et variées qui finissent par exposer les habitants des zones environnantes des usines. A nous de nous saisir de ces opportunités pour faire reculer les expositions.

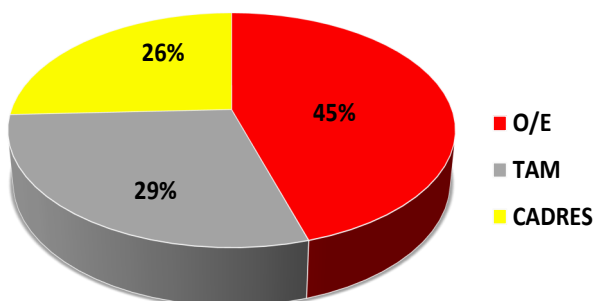
♦ Panorama des branches de la Fédération

CHIMIE / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 225 500

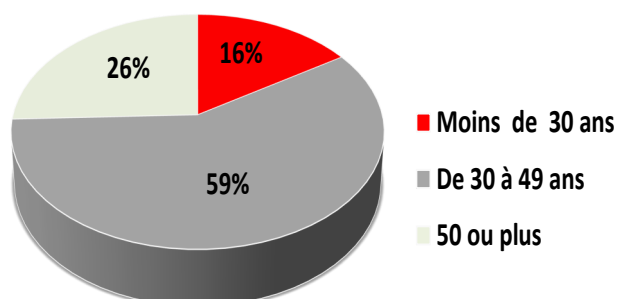
Rappel Représentativité 2013



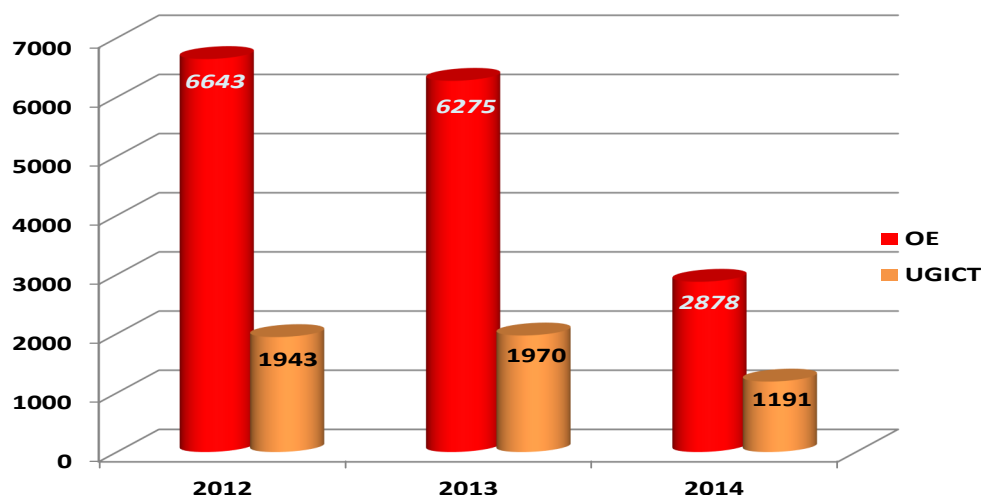
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



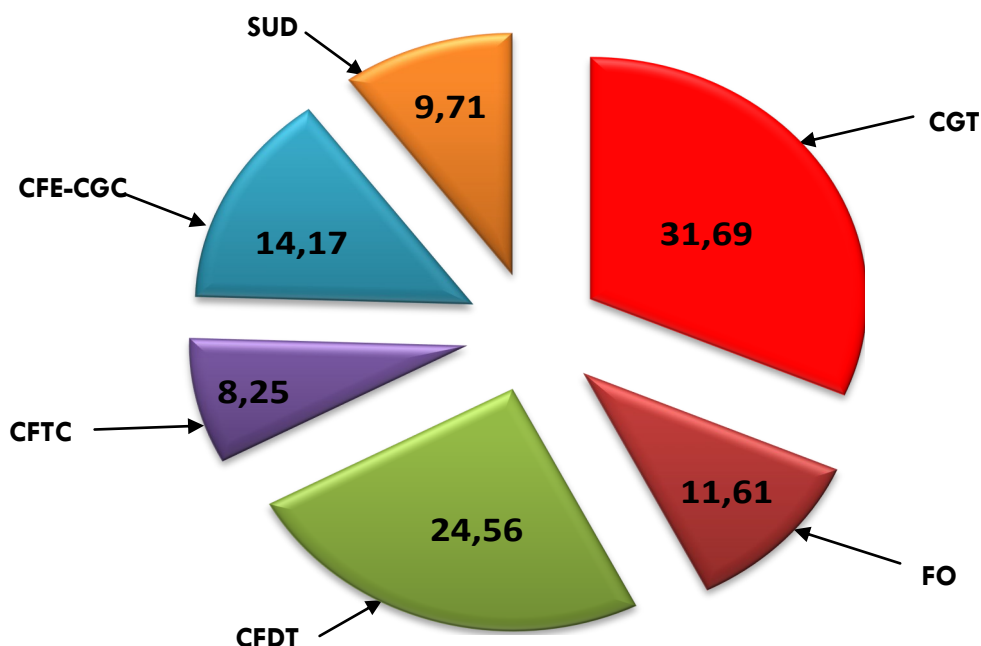
Evolution FNI Actifs par branche



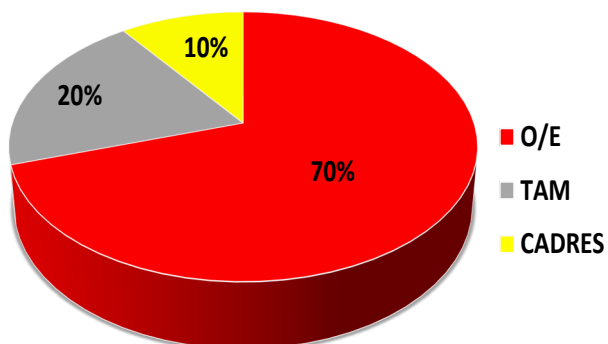
* Catégories socio-professionnelles

CAOUTCHOUC / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 57 900

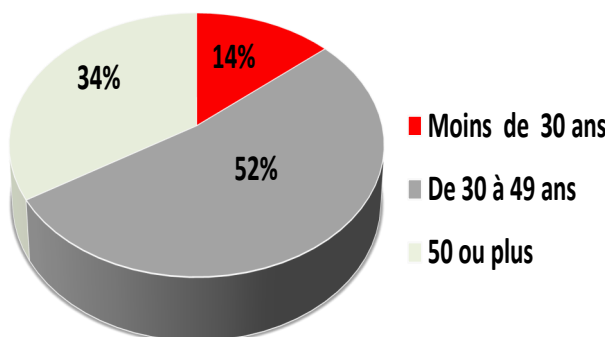
Rappel Représentativité 2013



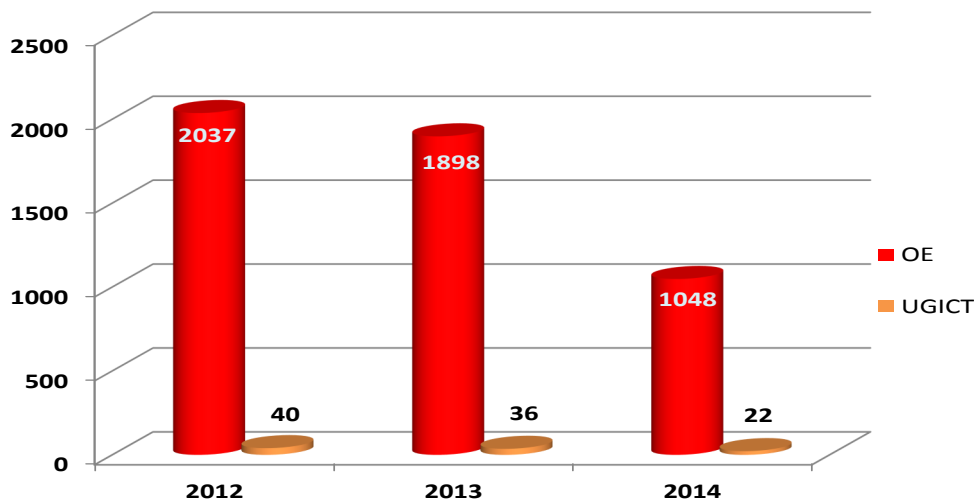
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



Evolution FNI Actifs par branche

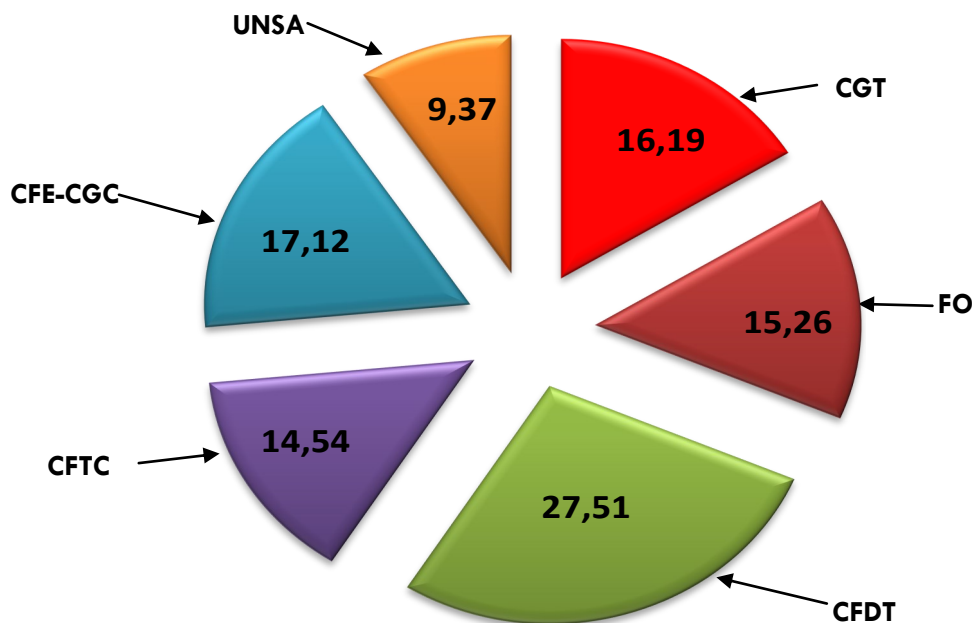


* Catégories socio-professionnelles

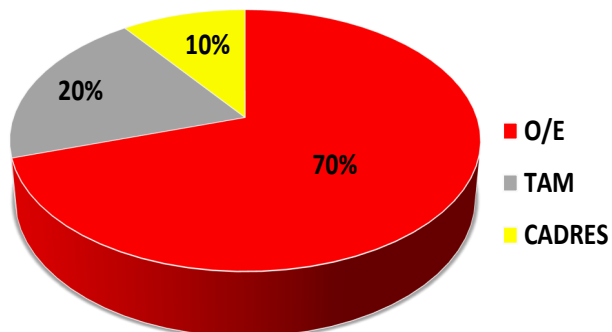
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

/ Nombre de salariés au 31/12/2011 : 129 600

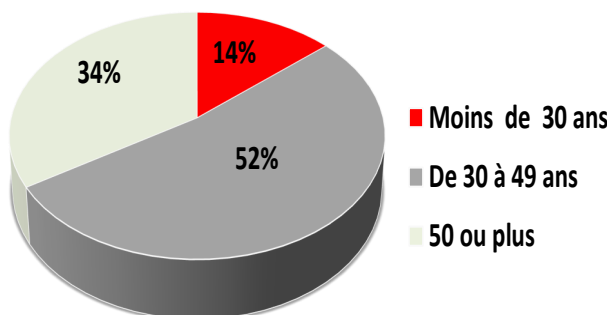
Rappel Représentativité 2013



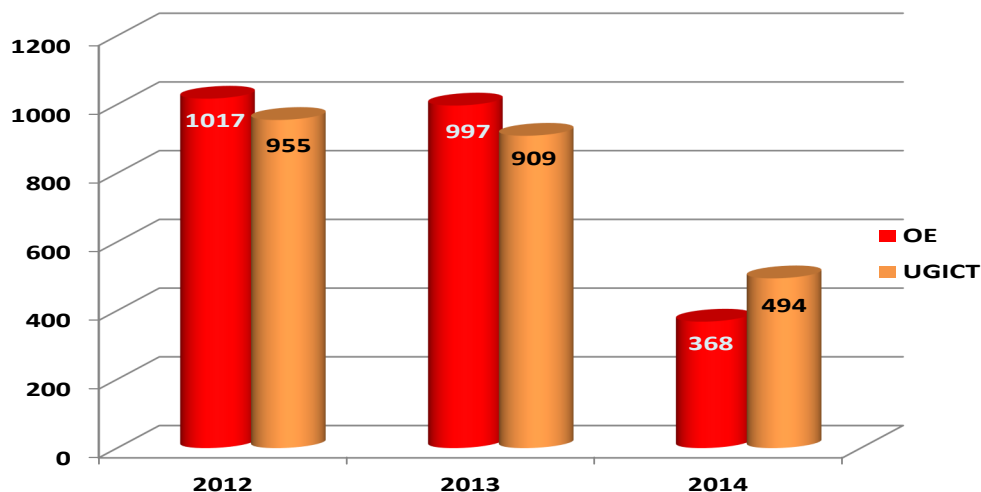
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



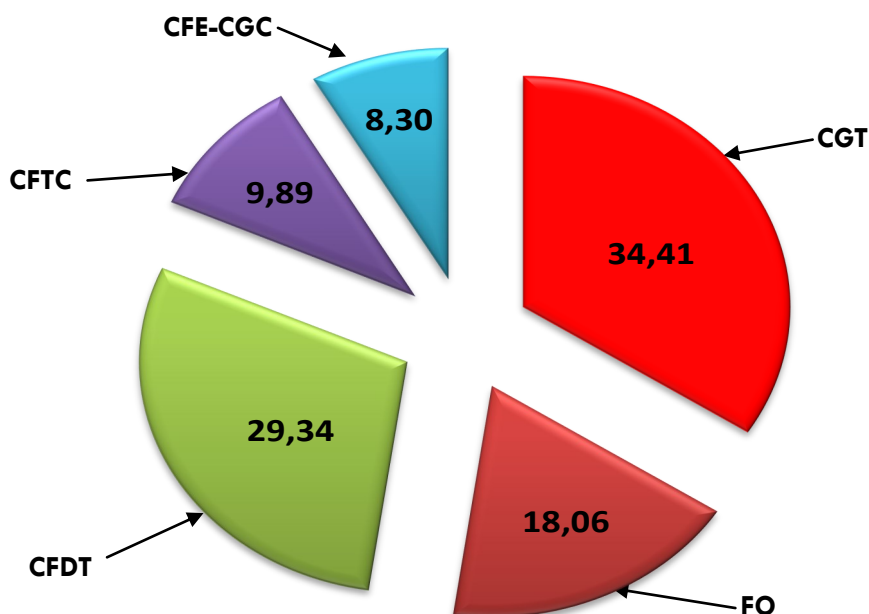
Evolution FNI Actifs par branche



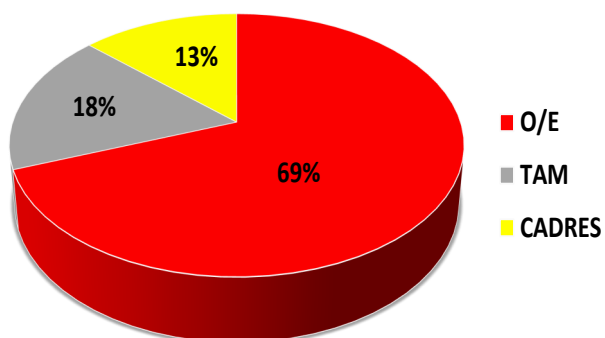
* Catégories socio-professionnelles

PLASTURGIE / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 126 500

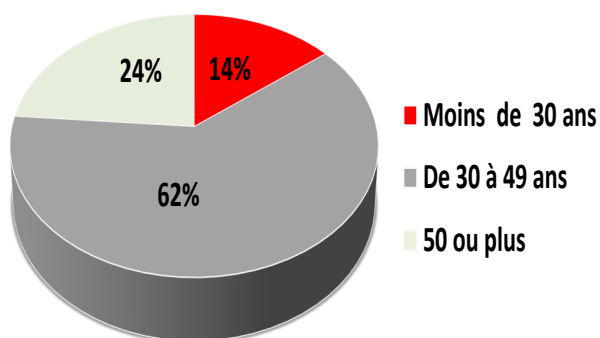
Rappel Représentativité 2013



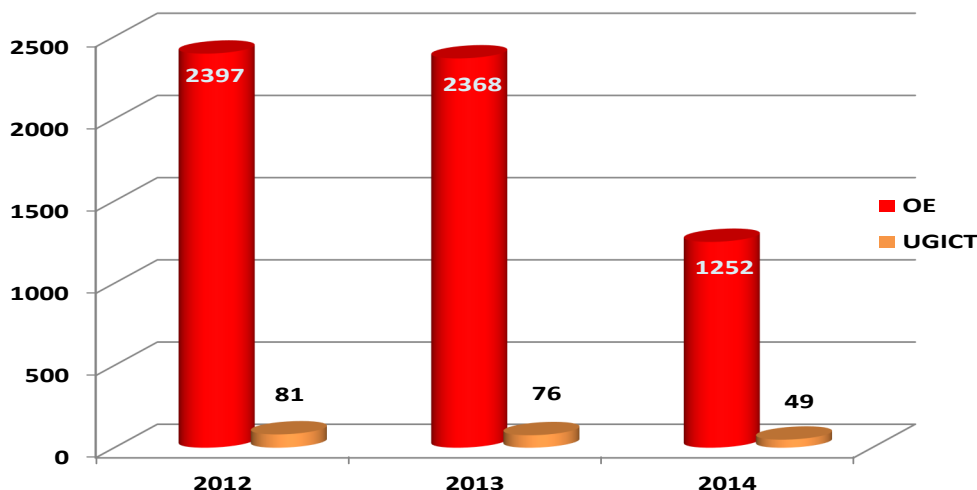
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



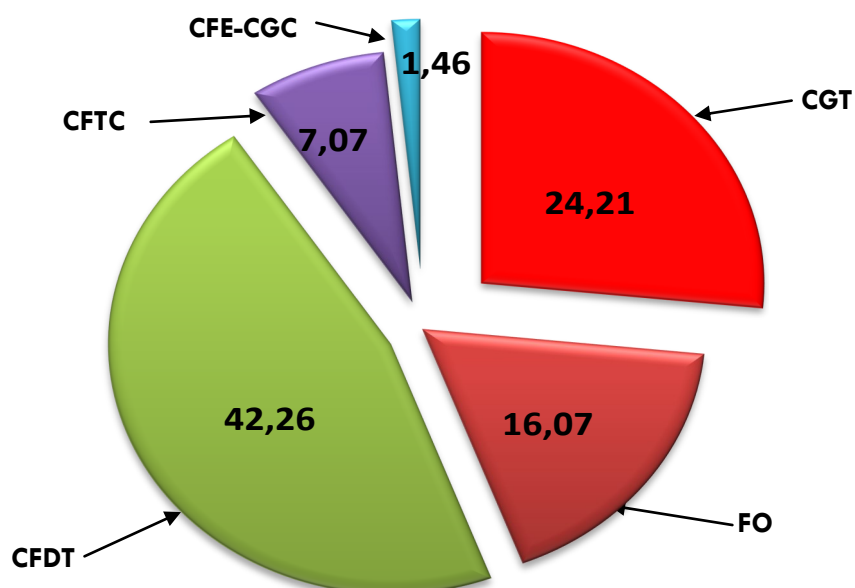
Evolution FNI Actifs par branche



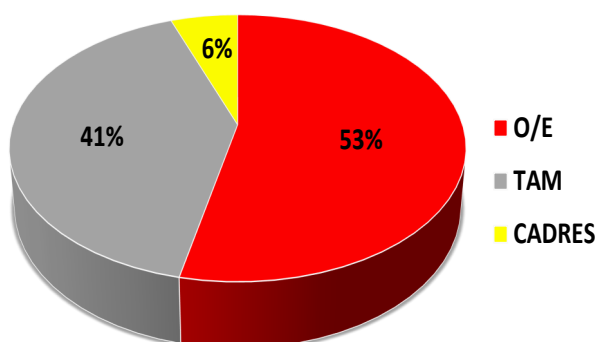
* Catégories socio-professionnelles

LAM / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 43 100

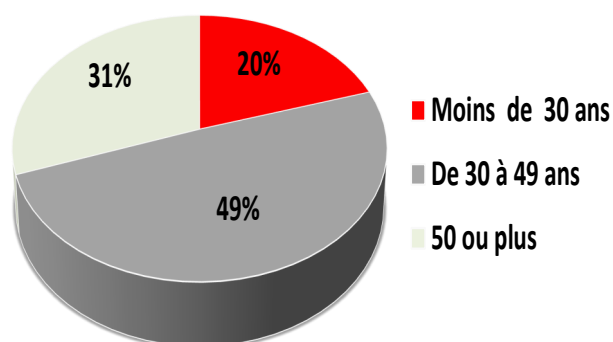
Rappel Représentativité 2013



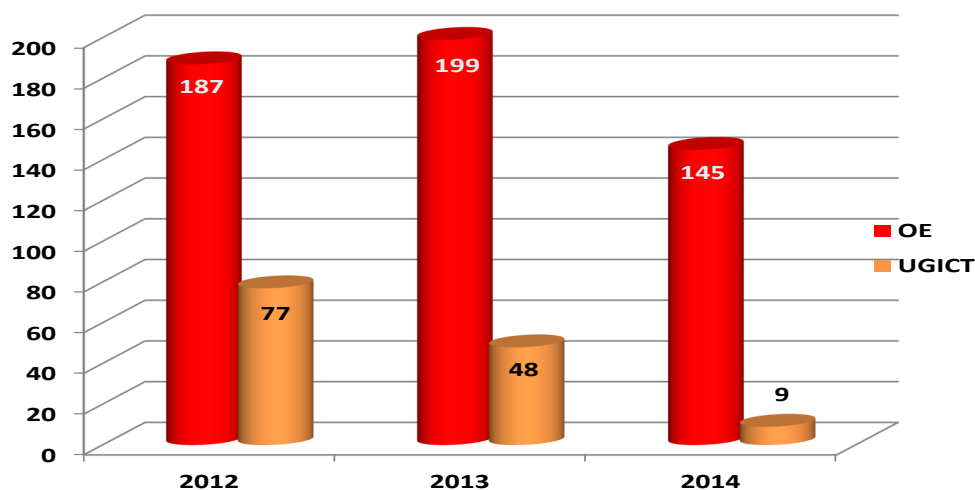
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



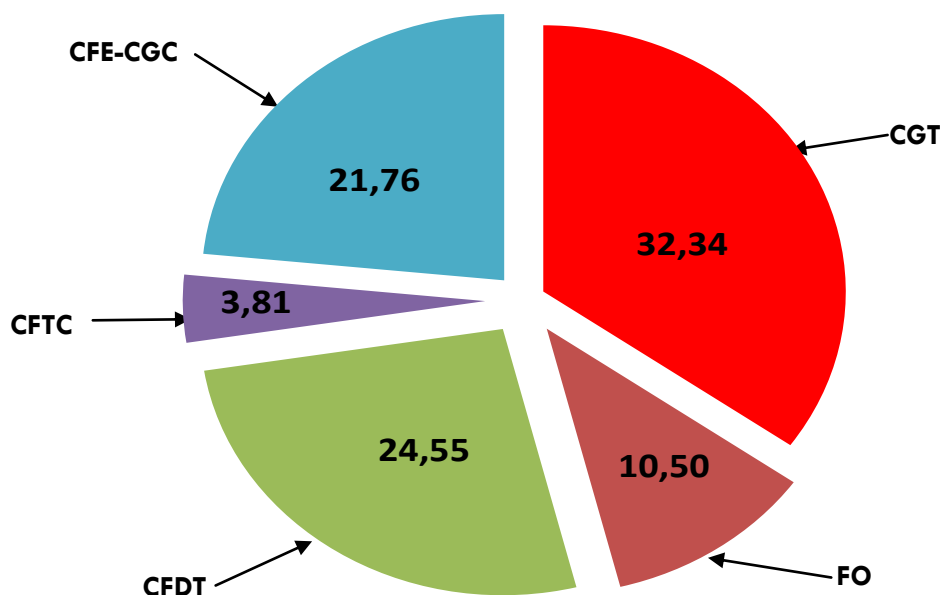
Evolution FNI Actifs par branche



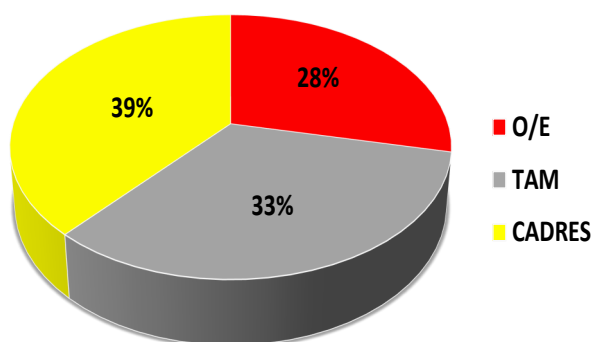
* Catégories socio-professionnelles

PETROLE / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 32 500

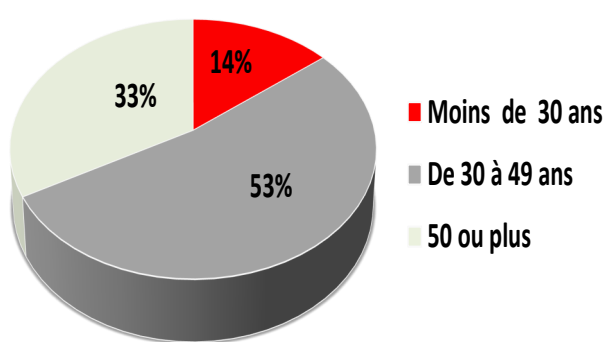
Rappel Représentativité 2013



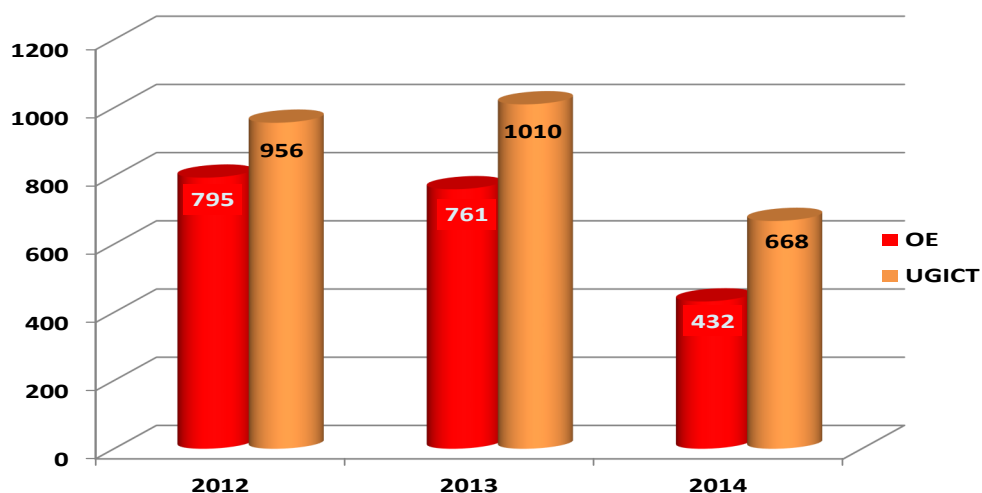
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



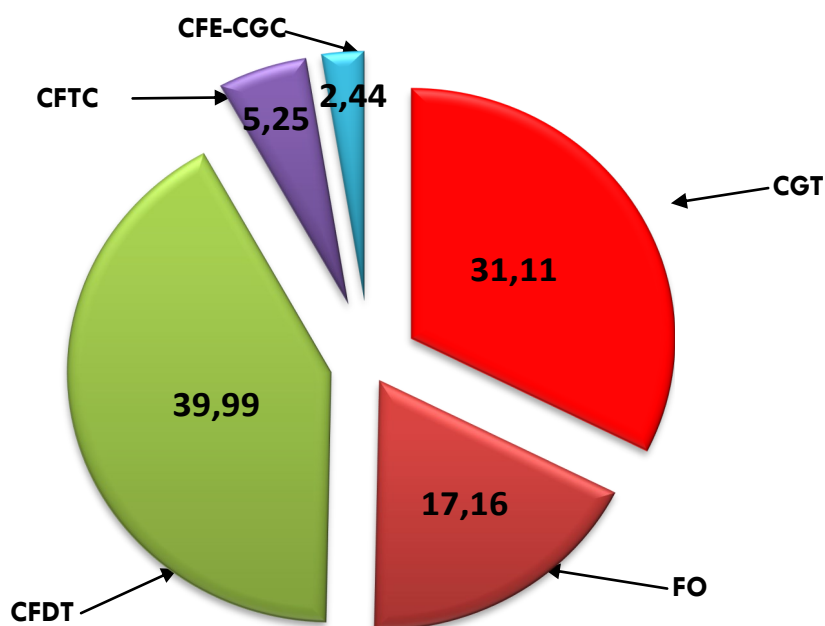
Evolution FNI Actifs par branche



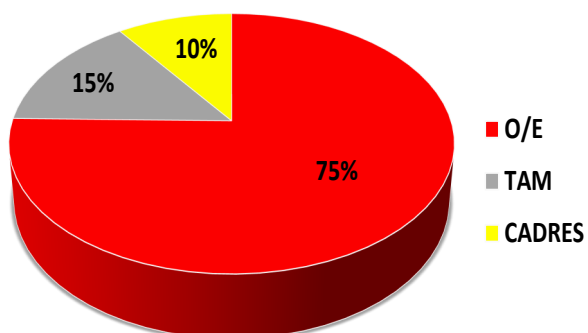
* Catégories socio-professionnelles

NAVIGATION DE PLAISANCE / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 14 100

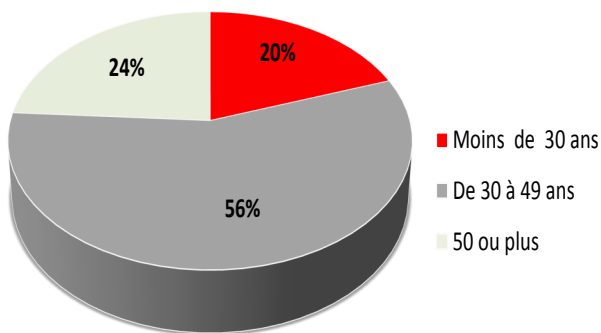
Rappel Représentativité 2013



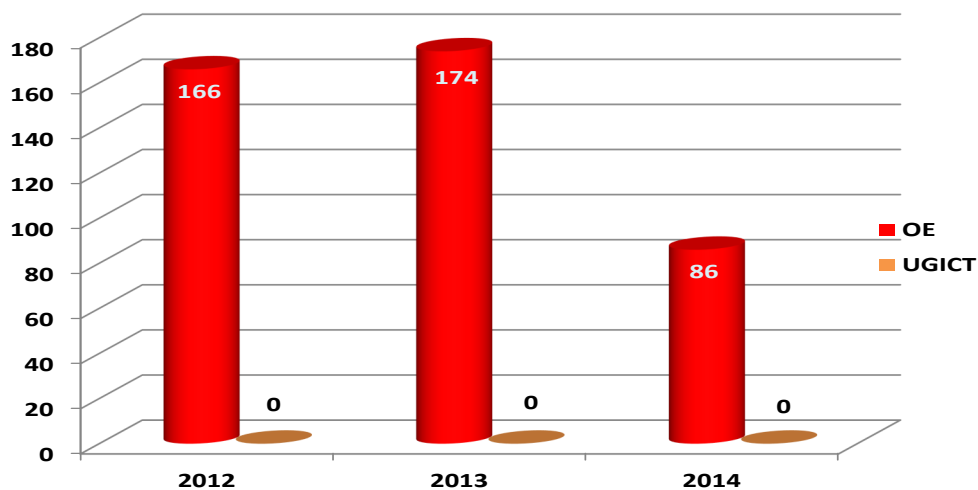
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



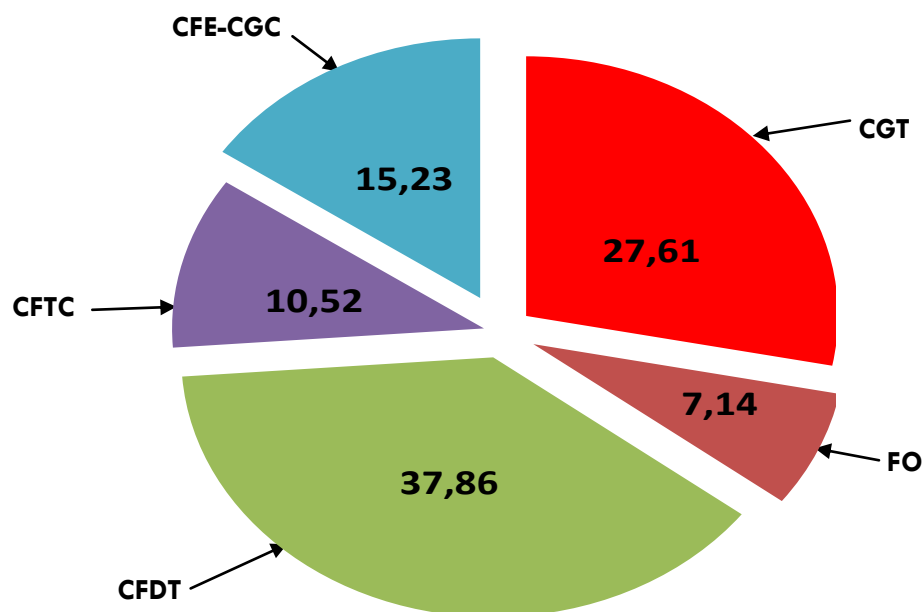
Evolution FNI Actifs par branche



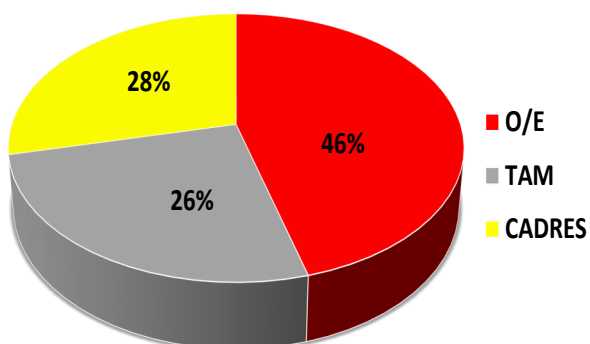
* Catégories socio-professionnelles

DROGUERIE / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 27 500

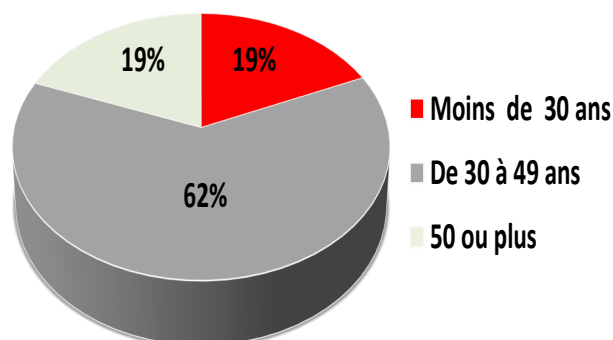
Rappel Représentativité 2013



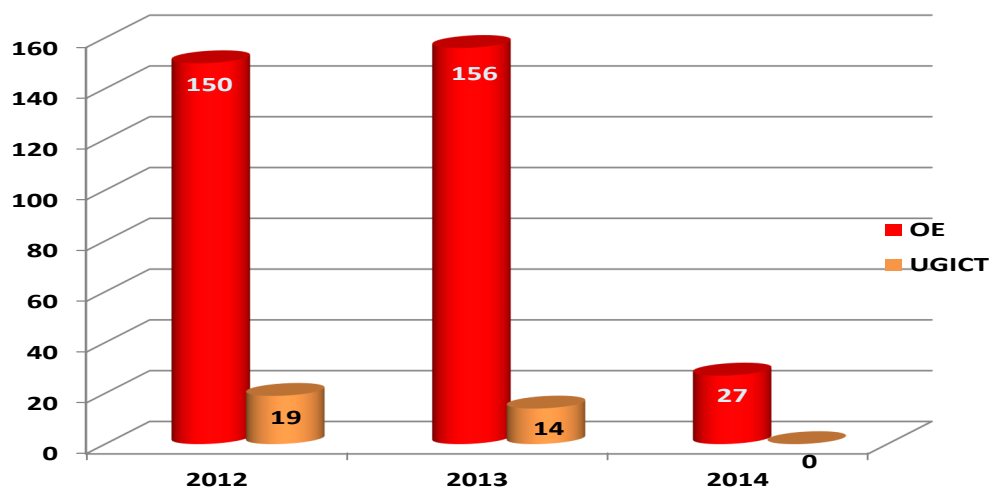
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



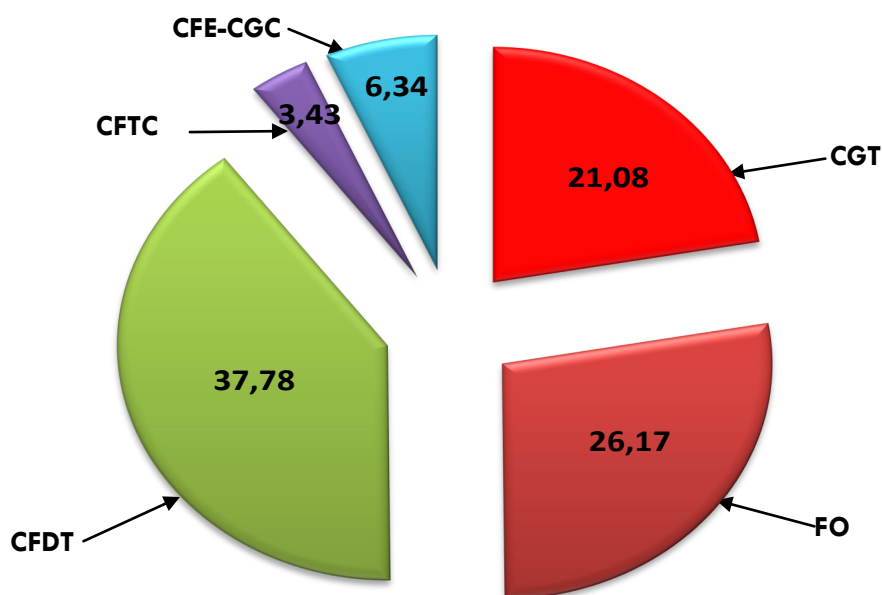
Evolution FNI Actifs par branche



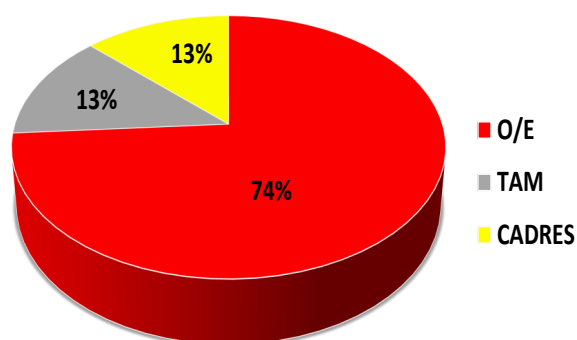
* Catégories socio-professionnelles

REPARTITION PHARMACEUTIQUE / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 14 700

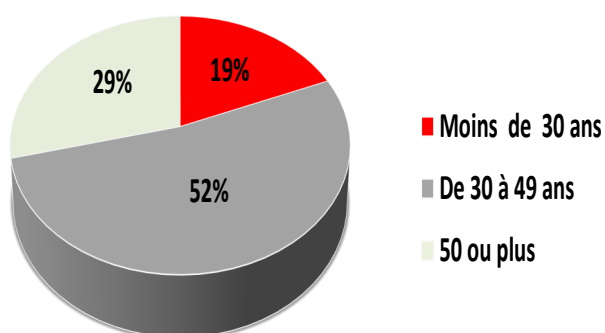
Rappel Représentativité 2013



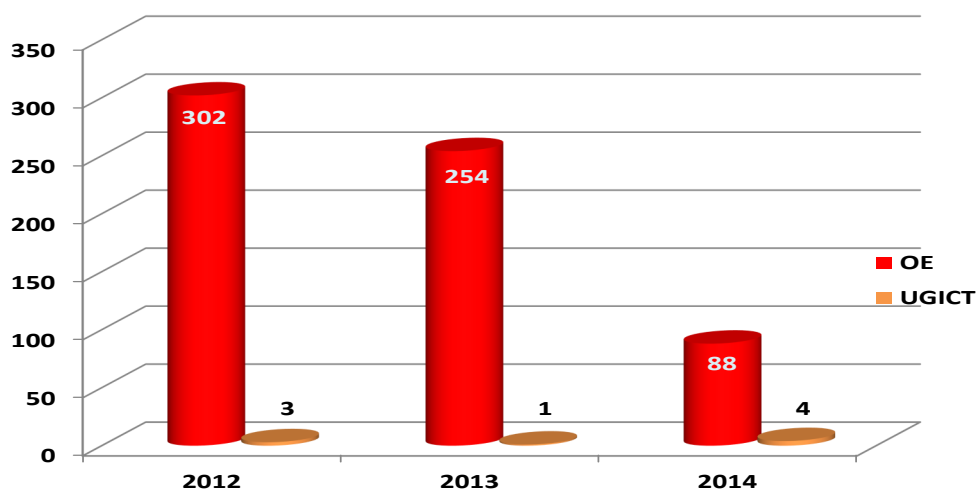
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



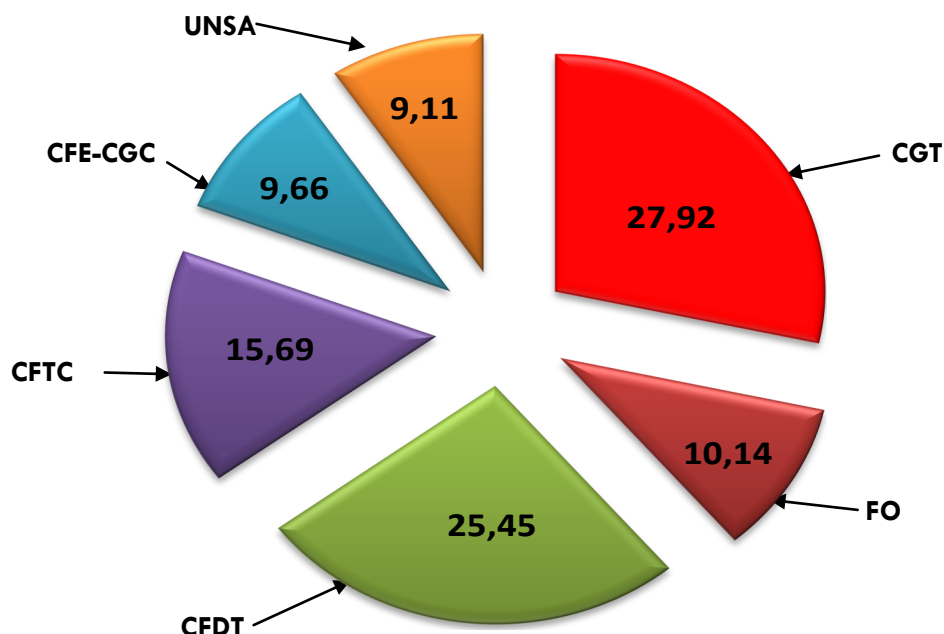
Evolution FNI Actifs par branche



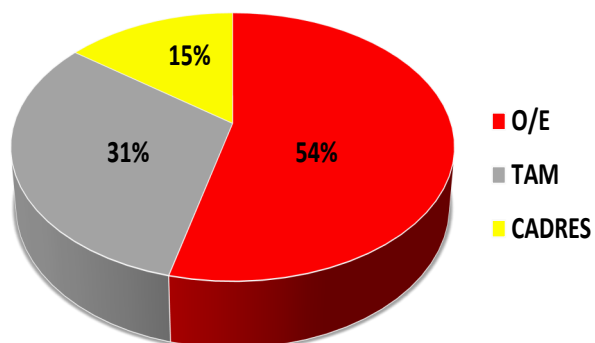
* Catégories socio-professionnelles

NEGOCE & PRESTATIONS DE SERVICES / Nombre de salariés au 31/12/2011 : 23 900

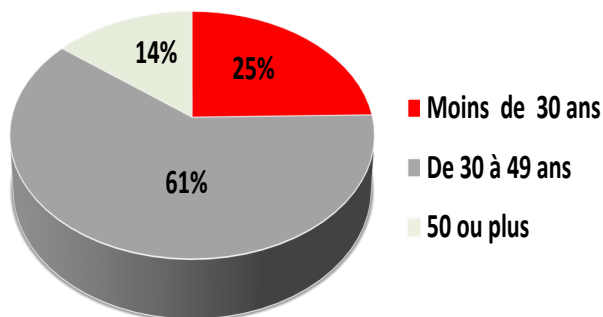
Rappel Représentativité 2013



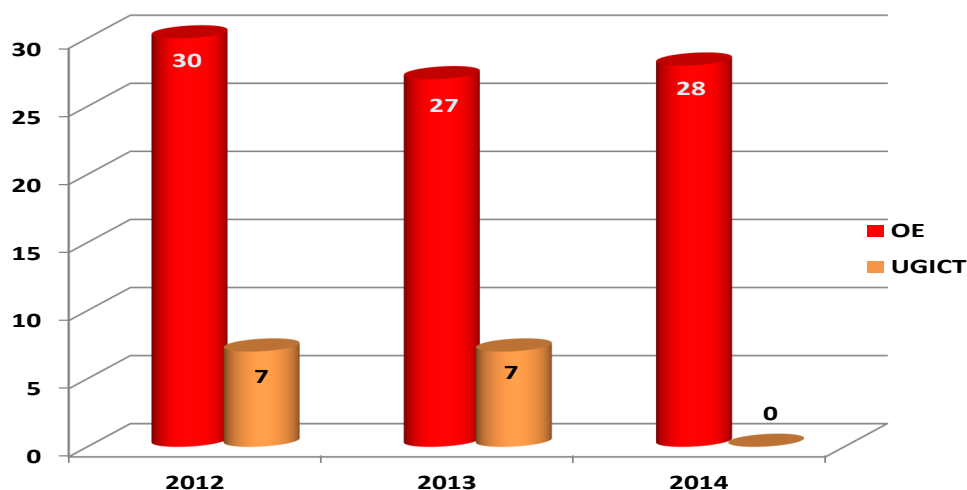
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



Evolution FNI Actifs par branche

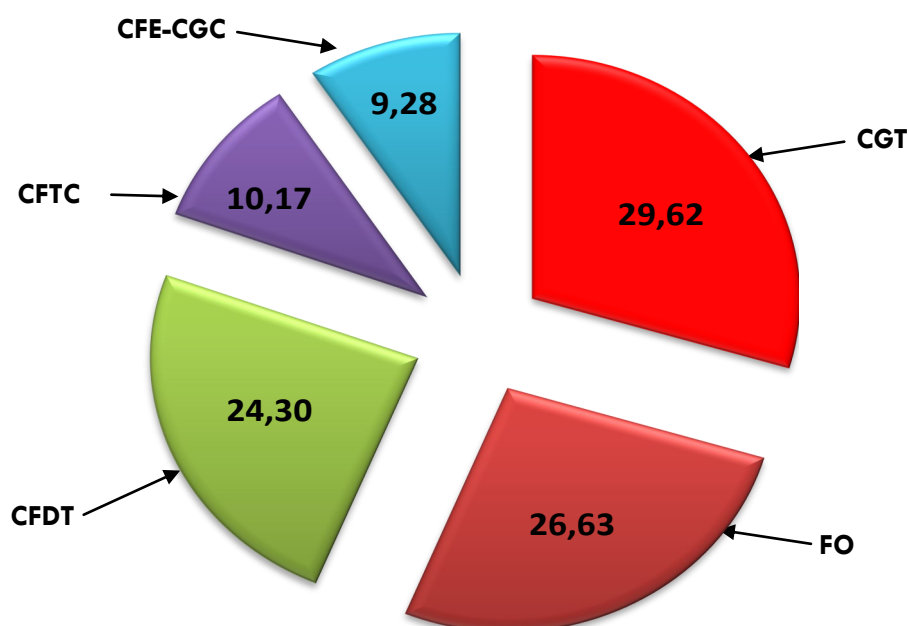


* Catégories socio-professionnelles

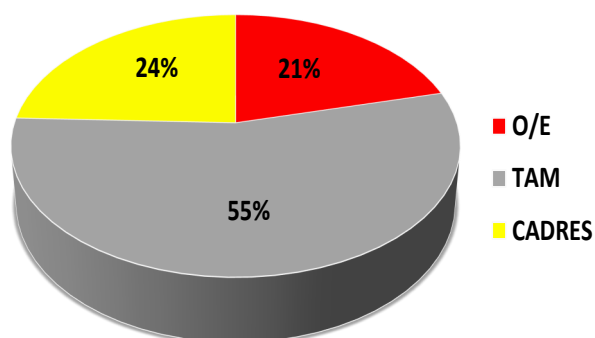
OFFICINES

/ Nombre de salariés au 31/12/2011 : 117 700

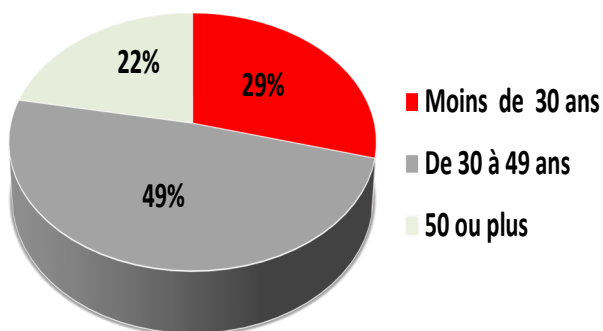
Rappel Représentativité 2013



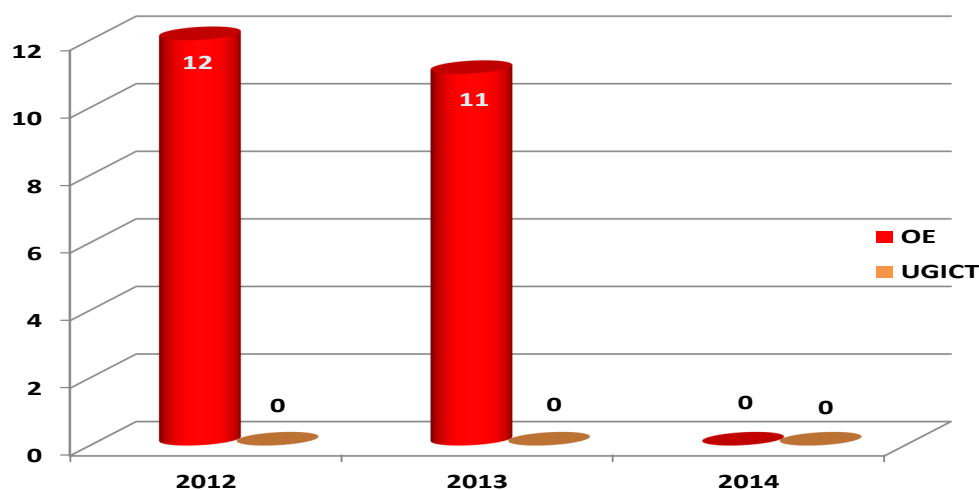
Répartition des salariés par CSP*



Répartition par âge



Evolution FNI Actifs par branche



* Catégories socio-professionnelles

♦ 2 prérogatives CHSCT spécifiques à la branche CHIMIE

Les camarades qui ont travaillé sur les accords « santé et sécurité » de l'UIC ont fait quelques trouvailles.

Accord du 20 mai 1992

Au chapitre II on peut lire : « Les dispositions du présent chapitre s'appuient sur les principes posés par le décret n°92-158 du 20 février 1992 relatif aux prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

Dans le champ d'application de ce décret, elles s'appliquent lorsque des travaux sont exécutés par une entreprise extérieure dans un établissement ou dans les dépendances ou chantiers d'une entreprise (dite entreprise utilisatrice) relevant de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques. »

Ce qui veut donc dire que le décret de 92 s'applique dans tous les établissements qui sont à la CCNIC, sans nécessairement être « Seveso » !

Accord du 4 juillet 2002

L'article 4 de cet accord prévoit, à la partie « Participation des entreprises extérieures à des CHSCT d'entreprises utilisatrices "SEVESO - seuil haut" (article L. 515-8 du code de l'environnement) ».

« Du fait de l'intervention d'entreprises extérieures sur des sites "Seveso - seuil haut" et des interférences d'activité pouvant se produire avec l'entreprise utilisatrice, des entreprises ou établissements ont pu créer des instances spécifiques ou développer des dispositifs adaptés à leurs instances représentatives du personnel en vue d'améliorer l'analyse et la concertation propres à la sécurité de ces interventions.

Dans les entreprises, établissements, où de telles instances ou dispositifs n'ont pas été mis en place et, à défaut d'autres dispositifs négociés à l'avenir dans l'entreprise ou l'établissement, les dispositions suivantes sont appliquées :

Dans le cadre de réunions trimestrielles du CHSCT de l'entreprise utilisatrice, des points spécifiques aux interventions d'entreprises extérieures peuvent être mis à l'ordre du jour et constituer une seconde partie de la réunion du CHSCT :

- ♦ éventuelles difficultés concernant le plan de prévention,
- ♦ échanges sur les accidents significatifs,
- ♦ résultats globaux de sécurité concernant les entreprises extérieures.

Des représentants d'entreprises extérieures peuvent participer à cette partie du CHSCT, représentant de l'encadrement et salarié désigné parmi les intervenants opérationnels sur le site et s'exprimer au nom de l'entreprise.

Une convocation sera adressée par l'entreprise utilisatrice avec l'ordre du jour spécifique aux participants des entreprises extérieures concernées en sus des destinataires habituels de l'ordre du jour.

Lors de l'examen de ces points particuliers, le CHSCT donnera son avis et, le cas échéant, fera connaître les améliorations qu'il propose. Cet avis sera transmis aux entreprises extérieures concernées ainsi qu'aux participants à la réunion, à charge pour ces entreprises d'en informer leurs instances représentatives du personnel et leurs salariés.

Une fois par an, dans les établissements SEVESO - seuil haut, une présentation générale des interventions réalisées par les entreprises extérieures est effectuée par la direction au CHSCT. Celui-ci propose des améliorations en matière de sécurité et de prévention des risques. »

Cette partie d'accord signifie donc que malgré le CHSCT élargi arrivé par le décret 2008-467 du 19 mai 2008, la convention collective prévoit qu'à chaque réunion trimestrielle du CHSCT un point sur les conditions de travail des sous-traitants soit fait.

A chaque syndicat de se saisir de ces dispositions offertes par la convention collective pour être à l'offensive dans nos entreprises.

♦ Journée d'études ADDICTIONS

"Comment combattre les politiques patronales face à l'alcool et les drogues avec le syndicat et le CHSCT"

Le secteur Santé Sécurité Protection Environnement de la Fédération a constaté que vous êtes nombreux à être aux prises avec une stratégie patronale sur les drogues et l'alcool.

Le patron cherche souvent à instrumentaliser le CHSCT à sa politique, parfois à le déposséder de ses prérogatives.

La répression, la culpabilisation, le non-respect du secret médical sont souvent au rendez-vous.

Le Collectif 2 SPE de la FNIC CGT organise une journée d'études le :

**le jeudi 13 novembre 2014
de 9h00 à 17h00**

Lors de cette journée, nous développerons :

- Quelles origines aux conduites addictives (drogues et alcools) ?
- L'utilisation patronale, messages idéologiques, comportement personnel, etc...
- L'alcool, pathologie ou symptômes ?
- Le « mal vivre » est-il aussi en relation avec le pouvoir d'achat, les conditions de travail, l'emploi ?
- L'évolution du droit sur les contrôles, la discipline, le règlement intérieur....
- Le rôle du médecin du travail (secret médical, indépendance, examen, inaptitude...)
- Notre positionnement syndical CGT avec le CHSCT, les IRP.

✂



Bulletin d'inscription

Journée d'études du Collectif 2SPE

le jeudi 13 novembre 2014, de 9h00 à 17h00, 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



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,

KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.

KLÉSIA
klesia.fr