

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

549 du 19 juin 2015

● **VIE FEDERALE**

- Assemblée Générale des syndicats de la FNIC-CGT.

P. 3

● **SANTÉ SECURITÉ PRECARITÉ ENVIRONNEMENT**

- Arrêté exposition sur les 13 cancérogènes.

P. 4-7

● **DROITS ET LIBERTES**

- Loi sur le dialogue social.

P. 8-13

● **2 SPE**

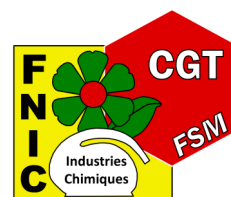
- Les dangers du styrène.
- Connaissez-vous vos droits vis-à-vis de vos expositions
Professionnelles.

P. 14-17

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 : contact@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.



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES



Chimie • Caoutchouc • Industrie pharmaceutique • Répartition pharmaceutique • Droguerie pharmaceutique • Instruments à écrire • Laboratoires d'Analyses Médicales • Navigation de plaisance • Officines • Pétrole • Plasturgie • Négoce et prestations de services mé-

MARDI 8 SEPTEMBRE, DE 9H00 A 16H30, ASSEMBLEE GENERALE DES SYNDICATS SALLE DU CCN A MONTREUIL



Les projets de loi engageant droits et avenir des salariés font régulièrement l'actualité, annonçant par avance des choix validés préalablement dans les couloirs avec le MEDEF.

Les militants CGT y sont confrontés au quotidien pour débattre, proposer, construire des initiatives, actions avec les salariés à l'entreprise.

En cours de débats, les lois Rebsamen, Macron 1 et 2 et de Combrexelle entendent remodeler le paysage social avec moins de droits pour les syndicats, les instances du personnel.

- ⇒ **Comment réagir, agir pour d'autres choix en s'appropriant ces enjeux ?**
- ⇒ **Quelle action syndicale de l'entreprise au plan national ?**

Des questions qui devront traverser les échanges de l'assemblée générale des syndicats de la FNIC -CGT pour développer un syndicalisme offensif de conquêtes sociales.

Le 8 septembre, c'est demain, compte-tenu de la période des congés annuels.

Dès maintenant, chaque syndicat CGT fédéré doit organiser sa participation pour s'enrichir des échanges, participer aux débats et définir des axes de travail pour une CGT résolument à l'offensive.

Rapidement, retournez le bulletin de participation ci-dessous.

Fraternellement.

Carlos MOREIRA
Secrétaire Général

**ASSEMBLEE GENERALE DE TOUS
LES SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION
LE MARDI 8 SEPTEMBRE 2015
À 9 H 00—SALLE DU CCN**

Bulletin d'inscription Assemblée Générale FNIC-CGT le 8 septembre 2015 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

♦ Arrêté exposition sur les 13 cancérogènes.

Les reculs successifs du gouvernement sur la pénibilité rendent difficile la tracabilité des expositions aux différentes nuisances.

Cependant, il existe des textes inchangés du Code de Sécurité Sociale ou sur la Médecine du Travail qui doivent être connus.

Pour ce qui est des attestations d'exposition ou des fiches individuelles de prévention, elles s'appliquent, mais seulement, pour la période de mise en vigueur de la loi.

15 décembre 2011

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 23 sur 138

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

Arrêté du 6 décembre 2011 modifiant l'arrêté du 28 février 1995 pris en application de l'article D. 461-25 du code de la sécurité sociale fixant le modèle type d'attestation d'exposition et les modalités d'examen dans le cadre du suivi post-professionnel des salariés ayant été exposés à des agents ou procédés cancérogènes

NOR : ETSS1133342A

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le code de la sécurité sociale, et notamment ses articles L. 461-2 et D. 461-25 ;
Vu le code du travail, et notamment ses articles R. 4412-41 et R. 4412-51 ;
Vu l'arrêté du 28 février 1995 pris en application de l'article D. 461-25 du code de la sécurité sociale fixant le modèle type d'attestation d'exposition et les modalités d'examen dans le cadre du suivi post-professionnel des salariés ayant été exposés à des agents ou procédés cancérogènes ;
Vu l'avis du conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 22 septembre 2011 ;
Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 12 octobre 2011,

Arrête :

Art. 1^{er}. – L'annexe II de l'arrêté du 28 février 1995 susvisé est remplacée par l'annexe II suivante :

« ANNEXE I I

INFORMATIONS DEMANDÉES AU MÉDECIN DU TRAVAIL ET MODALITÉS DE LA SURVEILLANCE POST-PROFESSIONNELLE POUR LES AGENTS OU PROCÉDÉS CANCÉROGÈNES VISÉS À L'ARTICLE D. 461-25 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET FAISANT L'OBJET DE TABLEAUX DE MALADIES PROFESSIONNELLES (*)

AGENTS CANCÉROGÈNES suivants	INFORMATIONS CARACTÉRISANT L'EXPOSITION à recueillir par le médecin du travail	MODALITÉS de la surveillance
Amiante	La nature des travaux effectués ainsi que les dates et durée des périodes d'exposition à l'inhalation de poussières d'amiante conformément aux dispositions de l'article R. 4412-138 du code du travail et de l'arrêté du 13 décembre 1996 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'inhalation des poussières d'amiante déterminant les recommandations et fixant les instructions techniques que doivent respecter les médecins du travail assurant la surveillance médicale des salariés concernés. Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue aux articles R. 4412-41 et R. 4412-10 du code du travail, ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail.	Surveillance médicale : une consultation médicale et un examen tomodensitométrique (TDM) thoracique réalisés tous les cinq ans pour les personnes relevant de la catégorie des expositions fortes et dix ans pour celles relevant de la catégorie des expositions intermédiaires dans les conditions prévues par le protocole de suivi validé par la Haute Autorité de santé.
Amines aromatiques	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail.	Surveillance médicale : examen clinique médical tous les deux ans. Examens complémentaires : un examen biologique urinaire comportant une recherche d'hématurie à l'aide de bandelettes réactives ainsi qu'un examen cytologique urinaire tous les deux ans.

RISQUES PROFESSIONNELS - RISQUES PROFESSIONNELS

AGENTS CANCÉROGÈNES suivants	INFORMATIONS CARACTÉRISANT L'EXPOSITION à recueillir par le médecin du travail	MODALITÉS de la surveillance
	Biométrie : copie du document annexé au dossier médical prévoyant le suivi dans le temps de l'exposition professionnelle du travailleur ainsi que le dosage urinaire de l'amine ou des amines aromatiques concernées, s'il a été réalisé.	
Arsenic et dérivés	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. La nature de l'arsenic ou du dérivé utilisé : – arsenic et ses composés minéraux ; – ou poussières et vapeurs arsenicales. Les dosages urinaires de l'arsenic par des méthodes reconnues lorsqu'elles ont été pratiquées. Les constatations médicales durant l'exercice professionnel précisant l'existence ou l'absence d'anomalies en relation avec l'exposition professionnelle ainsi que les conclusions du dernier examen clinique avant la cessation définitive de l'activité professionnelle.	L'exposition par manipulation d'arsenic ou de ses composés minéraux amène à une prise en charge d'une surveillance dermatologique ainsi qu'une surveillance échographique abdominale de l'étage sus-mésocolique tous les deux ans. Lors de l'exposition par inhalation de poussières ou vapeurs arsenicales sont pris en charge un examen clinique et une radiographie pulmonaire tous les deux ans. Les personnes ayant été exposées aux deux catégories de produits arsenicaux cumulent le bénéfice des deux surveillances.
Bis-chlorométhyléther	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. La date de mise en place des moyens de surveillance automatisés et le résultat de ces contrôles.	Surveillance médicale : examen médical clinique tous les deux ans. Examen complémentaire : radiographie pulmonaire tous les deux ans.
Benzène	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Le degré d'exposition est évalué par les résultats des prélèvements d'atmosphère et leur date d'exécution ainsi que les modalités techniques de réalisation conformément au décret n° 2009-1570 du 15 décembre 2009 relatif au contrôle du risque chimique sur les lieux de travail et à l'arrêté du 15 décembre 2009 relatif aux contrôles techniques des valeurs limites d'exposition professionnelle sur les lieux de travail et aux conditions d'accréditation des organismes chargés des contrôles. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. Les anomalies hématologiques relevées pendant la vie professionnelle compte tenu des valeurs de référence et de l'interprétation des résultats de l'annexe de l'arrêté du 6 juin 1987 concernant l'article 19 du décret n° 86-269 du 13 février 1986 relatif à la protection des salariés exposés au benzène ainsi que les résultats des dosages des marqueurs biologiques d'exposition lorsque ceux-ci ont été réalisés.	Surveillance médicale : examen clinique médical tous les deux ans. Examens complémentaires : numération formule sanguine, numération des plaquettes tous les deux ans.
Chlorure de vinyle monomère	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. Préciser l'exposition au chlorure de vinyle monomère lors de travaux exécutés dans les ateliers de polymérisation et la durée des périodes d'exposition qui doit être égale au moins à six mois.	Surveillance médicale : examen clinique médical tous les deux ans. Examens complémentaires : dosage des transaminases et échographie abdominale de l'étage sus-mésocolique tous les deux ans.

RISQUES PROFESSIONNELS - RISQUES PROFESSIONNELS

AGENTS CANCÉROGÈNES suivants	INFORMATIONS CARACTÉRISANT L'EXPOSITION à recueillir par le médecin du travail	MODALITÉS de la surveillance
	La moyenne annuelle des concentrations relevées pour chaque emplacement de travail que le salarié a fréquenté dans les ateliers pendant ses périodes d'exposition ainsi que les expositions accidentelles auxquelles le salarié a été éventuellement soumis conformément au décret n° 2009-1570 du 15 décembre 2009 relatif au contrôle du risque chimique sur les lieux de travail et à l'arrêté du 15 décembre 2009 relatif aux contrôles techniques des valeurs limites d'exposition professionnelle sur les lieux de travail et aux conditions d'accréditation des organismes chargés des contrôles.	
Chrome	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. Le chrome utilisé peut être l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins ou le chromate de zinc. Le type de travail effectué : - fabrication et conditionnement pour l'acide chromique et les chromates et bichromates alcalins ; - fabrication pour le chromate de zinc et le chromate électrolytique. Métrologie : dosage du chrome au poste de travail lorsqu'il a été réalisé.	Surveillance médicale : examen clinique médical tous les deux ans. Examen complémentaire : examen radiologique pulmonaire tous les deux ans.
Poussières de bois	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. Les constatations médicales durant l'exercice professionnel doivent préciser l'existence ou l'absence d'anomalies en relation avec l'activité professionnelle antérieure ainsi que les résultats des examens complémentaires en relation avec le risque d'exposition aux poussières de bois. La date et les constatations médicales du dernier examen clinique sont aussi à reporter.	Surveillance médicale : examen médical par un médecin spécialiste en oto-rhino-laryngologie et nasofibroscopie tous les deux ans dans les conditions prévues par les recommandations produites par la Société française de médecine du travail validées par la Haute Autorité de santé.
Rayonnements ionisants	1° Etablir une évaluation des expositions d'origine professionnelle antérieures à la cessation des activités professionnelles par le cumul des équivalents de dose reçus. Cette évaluation est établie à partir des éléments contenus dans le dossier individuel du travailleur prévu à l'article R. 4451-88 du code du travail comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4451-57 du code du travail. 2° La carte individuelle de suivi médical prévue aux articles R. 4451-91 et R. 4451-92 du code du travail. 3° Les constatations médicales durant l'exercice professionnel précisant l'existence ou l'absence d'anomalies en relation avec l'activité professionnelle.	La nature des examens du suivi varie en fonction des travaux. Tout sujet ayant été surveillé au titre de la catégorie A (ou ex-DATR) bénéficie d'un examen clinique et dermatologique tous les deux ans. Examens complémentaires : - examen hématologique ; - et/ou radiographie pulmonaire (1) ; - et/ou radiographies osseuses.
Huiles minérales dérivées du pétrole	Sont considérés comme ayant été exposés les salariés ayant manipulé les produits et procédés cités au titre du tableau n° 36 bis des maladies professionnelles du régime général et sous réserve d'une durée d'exposition minimale de dix ans. Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. Les paramètres d'exposition lors de l'emploi de ces huiles minérales sont à préciser dans cette attestation comme la notion de brouillard d'huile. Les examens complémentaires pratiqués ainsi que les constatations et anomalies dermatologiques relevées et en relation avec l'activité professionnelle tels que les boutons d'huiles sont à consigner.	Examen médical : une consultation dermatologique tous les deux ans.

AGENTS CANCÉROGÈNES suivants	INFORMATIONS CARACTÉRISANT L'EXPOSITION à recueillir par le médecin du travail	MODALITÉS de la surveillance
Oxydes de fer	Travaux effectués au fond dans les mines de fer ou travaux de concassage dans les mines de fer au fond et en surface. Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. Les résultats des mesures d'empoussiérage individuelles lorsqu'elles ont été effectuées.	Examen médical : un examen clinique médical tous les deux ans. Examen complémentaire : une radiographie pulmonaire tous les deux ans.
Nickel	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail, ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail. Exposition aux opérations de grillage des mattes de nickel. Métrologie : les résultats des mesures d'empoussiérage individuelles ou collectives lorsqu'elles ont été effectuées.	Surveillance médicale : un examen médical par un médecin spécialiste en oto-rhino-laryngologie tous les deux ans. Examen complémentaire : un examen radiologique pulmonaire et des sinus de la face, complétés éventuellement par 5 ou 6 coupes frontales d'un scanner des sinus tous les deux ans.
Nitrosoguanidines	Les éléments du dossier médical individuel prévu à l'article R. 4412-54 du code du travail, comprenant notamment la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-41 du code du travail, ainsi que les principaux résultats des examens médicaux prévus à l'article R. 4412-45 du code du travail. Les éléments de l'attestation d'exposition remise par l'employeur au salarié à son départ de l'établissement prévue à l'article R. 4412-58 du code du travail. Les éléments de la notice de poste prévue à l'article R. 4412-39 du code du travail lorsque le salarié a fait ou fait partie de la liste des travailleurs exposés prévue à l'article R. 4412-40 du code du travail.	Une consultation médicale spécialisée en neurologie tous les deux ans.
(1) Lorsqu'une inhalation de substance radioactive aura été notifiée ou possible, comme notamment pour le radon.		

(*) Pour les autres agents, les informations et examens ne peuvent pas être précisés. C'est le médecin-conseil qui sera le seul juge. »

Art. 2. – Le directeur général du travail et le directeur de la sécurité sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 6 décembre 2011.

Pour le ministre et par délégation :

*Le directeur
de la sécurité sociale,*
D. LIBAULT

*Le directeur général
du travail,*
J.-D. COMBEXELLE

◆ Loi sur le dialogue social.

Le projet de loi relatif au dialogue social a obtenu, en première lecture, le feu vert des députés. Il en résulte la mise en place des IRP à la carte, un regroupement des consultations des CE et des pseudo-obligations de négociations.

L'Assemblée nationale a également entériné la mise en place de **commissions paritaires régionales interprofessionnelles**, qui représenteraient tous les salariés et employeurs de TPE (moins de 11 salariés), à compter du 1^{er} juillet 2017.

1. Entreprise de moins de 11 salariés.

Des **commissions paritaires régionales** seront mises en place avec 10 représentants des salariés par commission, élus au niveau de chaque région (la réforme territoriale prévoit d'avoir 13 grandes régions). Ces élus ne pourront se rendre dans les entreprises qu'avec l'accord de l'employeur.

Les commissions auront un rôle de médiation et d'échange d'informations.

Le crédit de 5 heures, même s'il peut être cumulé sur 12 mois avec au maximum l'avance sur un mois et demi avec obligation d'un délai de prévenance de 8 jours, ne donnera certainement pas les moyens pour fonctionner.

Enfin, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs devraient respecter **la parité homme/femme** pour l'attribution des sièges qui leurs sont attribués.

Les membres de la Commission paritaire régionale auront à charge la couverture des régions nouvellement délimitées qui pour certaines, font 300 km de long ou 500 km de large. Cinq heures mensuelles pour remplir ce mandat paraissent très largement insuffisantes.

Créer des super-délégués qui devront connaître l'ensemble des métiers est totalement irréaliste. De plus, ils ne pourront rencontrer les salariés qu'avec l'autorisation de l'employeur : **on y croit !**



2. Représentation équilibrée homme/femme sur les listes aux élections professionnelles.

A partir du 1^{er} janvier 2017, lors des élections professionnelles, les organisations syndicales devront inscrire, pour chaque collège électoral, sur leur liste de candidats (titulaires et suppléants), un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de ceux inscrits sur la liste électorale.

Par exemple, si dans un collège électoral, il y a 70 % de femmes et 30 % d'hommes, les listes électorales devront être composées de la même proportion femme/hommes que le collège électoral.

Afin d'éviter les listes incomplètes, les députés ont précisé que les listes seraient composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. La liste serait ensuite complétée avec les candidats restants.



Elections professionnelles

En cas de contentieux, le juge d'instance resterait compétent. Si les listes de candidats ne respectent pas la part d'hommes ou de femmes devant figurer sur les listes, il pourrait annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste. Cette annulation s'appliquerait à ces élus, en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de celle-ci.

En revanche, si le juge constate que la liste n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes, il annulerait l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

Que dire là-dessus ? Une fois de plus, on calcule la valeur des hommes et des femmes par une formule mathématique, sans prendre en compte les difficultés que peuvent rencontrer les uns et les autres dans leur investissement.

3. La Délégation Unique du Personnel dans les entreprises de - 300 salariés

Actuellement, les entreprises de 50 à 299 salariés disposent de trois instances de représentation du personnel :

- ▶▶ Le Comité d'Entreprise,
- ▶▶ Les Délégués du Personnel,
- ▶▶ Et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Le projet de loi propose de les réunir en une seule instance : la Délégation Unique du Personnel (DUP). Une décision qui reviendrait au chef d'entreprise.

Le nombre d'élus et d'heures de délégation sera fixé par décret. Un secrétaire et un secrétaire adjoint de la DUP sont prévus dans la loi. L'un spécialisé sur les sujets économiques, l'autre sur le CHSCT.

Imposer la DUP obligatoire dans les entreprises, alors que les IRP séparées fonctionnent bien, est contreproductif. Il faudra être très vigilant sur les crédits d'heures et le nombre d'élus.

4. DUP dans les entreprises de 300 salariés ou plus.

La DUP peut également être instaurée par accord majoritaire dans les entreprises de plus de 300 salariés.

On a affaire à la création «d'une usine à gaz» avec la possibilité de créer une DUP à la carte et une instance unique à la carte, négociée par accord majoritaire.

Par accord majoritaire à 50 %, une instance regroupant CE, CHSCT et DP pourra être mise en place.

Attention danger, car l'instance unique ouvre le débat sur la fusion et donc la disparition des prérogatives de certaines instances. Cela réduit également les recours à l'expertise, notamment sur le CHSCT et à l'info/consultation, également pour le CHSCT. **A combattre**, même si l'accord majoritaire est un minimum pour éviter ce piège.

5. Info/consultation réduite à 3 temps.

Le Code du travail prévoit actuellement 17 consultations annuelles du Comité d'Entreprise. Celles-ci seront réduites à 3 et seront regroupées autour de trois thèmes :

- La situation économique de l'entreprise,
- Sa politique sociale,
- Et les orientations stratégiques et leurs conséquences.



Avec : les difficultés de mise en place de la Base de Données Economiques et Sociales (BDEES) laissent présager le pire sur la mise en place de ces 3 grands temps de consultations. L'articulation entre consultations et négociations obligatoires (l'une nourrissant l'autre mais ne la conditionnant pas) est loin d'être évidente. Cette simplification ne s'accompagne pas du renforcement de l'avis de l'instance, notamment, du CE, qui fait suite à la loi de Sécurisation de l'Emploi et l'ANI, du même nom, a affaibli l'avis du CE (quel que soit l'avis du CE, celui-ci est purement formel et n'a aucun caractère suspensif).

Il faut donc redonner le droit suspensif aux avis du CE, notamment en l'absence d'éléments permettant l'avis.

6. Le Rapport de Situation Comparée (RSC) entre hommes et femmes.

Ce rapport annuel, institué par la loi Roudy en 1983, donne aux entreprises des outils permettant de mesurer les inégalités entre hommes et femmes (sur la base des salaires, de l'accès à la formation, du déroulement de carrière, ...).

Face à la mobilisation suscitée par cette proposition, les ministres du Travail, des Affaires sociales et des droits des femmes ont finalement déposé un amendement *"précisant que la Base de Données Unique comprendra obligatoirement une rubrique spécifique à l'analyse de situation comparée des femmes et des hommes. Toutes les données du RSC seront intégralement mentionnées."*

Ces arguments n'ont pas suffi à convaincre les associations féministes et la CGT qui redoutent que, noyées dans ces grands ensembles, les statistiques sur l'égalité professionnelle ne soient plus aussi complètes, ni aussi prioritaires.

Une tribune signée par plusieurs anciennes ministres va d'ailleurs dans ce sens et réclame de nouveau une modification du texte.

7. Négociations obligatoires.

Les négociations obligatoires avec les syndicats s'articuleront désormais autour de trois axes :

1. La rémunération et le temps de travail,
2. L'égalité professionnelle,
3. Et la qualité de vie au travail pour les négociations annuelles, et l'emploi pour la négociation triennale.

La périodicité de ces rencontres pourra varier par accord d'entreprise, à la condition que l'entreprise ait satisfait à l'obligation d'accord ou de plan d'action relatif à l'égalité hommes/femmes.

Le problème est de voir des syndicats signer des accords sur trois années, notamment concernant les salaires. La loi prévoit que seuls les signataires pourront dénoncer la périodicité de l'accord et revenir à un an au lieu de trois, par exemple.

Cela amènera peut être les salariés à ne pas attendre trois ans pour se mobiliser sur les salaires.

Ou plus vraisemblablement, il y aura la paix sociale généralisée, sauf peut-être une fois tous les trois ans.

8. Négociations avec des élus sans étiquette.

En l'absence de délégués syndicaux, de représentants du personnel et des salariés mandatés par les syndicats, les élus sans étiquette pourront conclure des accords avec l'employeur.

Mais la mauvaise nouvelle est que des élus sans étiquette, donc des représentants d'institutions représentatives du personnel, pourront négocier l'ensemble des sujets des négociations couvertes par les délégués syndicaux.

C'est une grave dérive et une porte ouverte aux « élus maison » et aux « élus télé-guidés » par certains partis politiques, comme le Front National par exemple. Ces accords devront néanmoins être validés en commission paritaire de branche. La proposition de mandatement obligatoire par un syndicat représentatif au niveau de la branche et interprofessionnel pour négocier un accord est la solution pour éviter ces dérives.

9. Représentants des salariés dans les Conseils d'administration.

Outre la fin de l'obligation de disposer d'un CE pour mettre en place des administrateurs salariés, le projet de loi « dialogue social et emploi » prévoit l'augmentation du nombre d'entreprises, qui devront accueillir au moins deux administrateurs représentant les salariés au sein de leur Conseil d'administration ou de surveillance. Fixé en 2013 à 5 000 salariés, le seuil passe avec la nouvelle loi à 1 000 salariés.

Ces administrateurs ne doivent ni être élus et/ou mandatés, ils ne votent pas. Bref ce sont des « électrons libres », à partir de 1000 maintenant, ça sera aussi efficace que ça l'était pour les entreprises de 5 000.

Cet article vise surtout à faire plaisir aux syndicats d'accompagnement, en leur offrant des fauteuils sans pouvoir de décision, à la même table que les représentants des actionnaires, qui eux gardent la main mise sur la stratégie.

10. Les nouvelles règles de réunion.

La visio-conférence : son recours est systématisé par accord entre l'employeur et les élus du CE, DP, CHSCT. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions annuelles. Un décret détermine les conditions, dans lesquelles l'instance de coordination peut dans ce cadre procéder à un vote à bulletins secrets.

Le risque d'éloigner les possibilités de rencontres et de travail entre les élus est réel. Autre risque important, la possibilité de vote à bulletin secret lors de ces visio-conférences, vote « électronique » donc susceptible de fraudes.

11. Subrogation du salaire en cas de congé de formation économique, sociale et syndicale.

La loi traite des nouvelles conditions de mise en œuvre du droit au congé de formation économique et sociale, au regard de la mise en place du fonds paritaire national se substituant au 0,08 % pour mille.

Le projet ne prévoit pas, en l'état, le maintien automatique du salaire par subrogation. **C'est une revendication de la CGT** et d'autres organisations syndicales. Il faut instaurer la subrogation de plein droit et établir la possibilité de conclure une convention entre l'organisation syndicale et l'employeur sur les niveaux respectifs de prise en charge du coût de la subrogation.

Les députés ont rétabli la présence des suppléants aux réunions des instances mais, ils instaurent un autre recul.

Il faudra désormais poser 8 jours à l'avance, les heures de délégation, pour en bénéficier. C'est un recul grave et sans précédent visant à museler l'action de terrain des délégués !

Les députés ont également adopté des amendements au projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi (dit "Rebsamen"), concernant **la médecine du travail et l'aptitude**, et ce conformément aux recommandations du rapport Issindou, remis au ministre du Travail. Ces amendements prévoient notamment, d'affaiblir le contrôle de l'aptitude par la surveillance des seuls salariés, occupant des postes à risque pour la santé ou des postes de sécurité. Les députés ont voté un cas supplémentaire de dispense à l'obligation de reclassement de l'employeur.

Ils ont aussi adopté la suppression de la « fiche de pénalité », l'employeur n'aurait plus à établir la fiche individuelle de prévention des expositions, dite fiche de pénibilité, il serait seulement tenu de déclarer à la Caisse de retraite, les expositions des salariés au facteur de pénibilité.

Ils ont aussi adopté un amendement visant à faciliter la rupture du contrat de travail du salarié déclaré inapte à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. L'employeur pourrait licencier dès lors que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

12. Autres mesures relatives à la surveillance médicale des salariés.

Les députés ont prévu l'application d'une surveillance médicale spécifique pour les postes à risque. Ils ont également renforcé la portée des préconisations du médecin du travail.

Sur la surveillance médicale ciblée des postes à risque.

Les salariés bénéficieraient d'une surveillance médicale par rapport à celle des autres salariés :

- Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité et celle de leurs collègues,
- Les salariés dont la situation personnelle le justifie.

Les modalités d'identification de ces salariés et de leur surveillance médicale seraient déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Il est nécessaire que sur ses mesures, il va falloir être très vigilant.

Mise en œuvre des préconisations du médecin du travail :

Lorsqu'il préconise un aménagement du poste de travail (L.4624-1), le médecin du travail pourrait proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans le poste.

Le médecin du travail devrait par ailleurs rechercher le consentement du salarié sur les propositions qu'il adresse à l'employeur. De plus, la place des Institutions Représentatives du Personnel serait renforcée lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs.

Ces propositions, ainsi que la réponse de l'employeur, devront être transmises au CHSCT ou à défaut aux DP et à l'inspecteur du travail, au médecin inspecteur du travail et non plus seulement tenues à leur disposition (L.4624-3).

Il est clair que toutes ces mesures répondent plus aux attentes du MEDEF et ne répondent absolument pas aux besoins des salariés.

Les dernières déclarations de Valls, qui présente déjà des amendements à cette proposition de loi, ne font que confirmer notre inquiétude.

13. Une prime de 4000 euros pour le premier salarié.

Le projet de loi devrait évoluer en deuxième lecture à l'Assemblée, notamment sur les prud'hommes, le travail le dimanche et les seuils.

Après l'échec de la commission mixte paritaire, le projet de loi Macron revient à l'Assemblée lundi prochain. Le ministre de l'Economie entend bien faire évoluer encore son texte, en y intégrant notamment les annonces qui ont été faites par l'Elysée sur l'emploi dans les TPE et PME.

Une prime de 4 000 euros va être immédiatement créée et versée aux entreprises ne comprenant aucun salarié qui effectuent leur première embauche. Cette prime, de 2 000 euros la première année, et 2000 euros la deuxième, sera versée pour tous les CDI et CDD de plus de 12 mois.

Plafonnement des indemnités pour licenciement abusif :

Ce plafonnement variera selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié licencié, mais ne concernera pas les grandes entreprises et les «atteintes graves au droit du travail», comme les discriminations ou le harcèlement.

Un plafond pour les indemnités prud'homales :

Le projet de loi prévoit déjà un référentiel optionnel auquel pourra se référer le juge prud'homal pour fixer les dommages et intérêts en cas de condamnation de l'employeur. Pour cadrer davantage la procédure, et surtout son coût, le gouvernement veut plafonner ces indemnités. Le montant de ce plafond obligatoire n'est pas encore fixé. Il pourrait être compris entre 8 et 24 mois de salaire, selon que l'on écoute le patronat, les syndicats ou l'exécutif.

Le Medef plaide pour un plafond le plus bas possible. Mais plus le plafond est bas, plus le risque de voir la mesure retoquée par le Conseil constitutionnel est fort, car la liberté d'appréciation du juge et le principe de la réparation intégrale du préjudice en seraient d'autant plus réduits.



Le travail du dimanche assoupli dans les TPE :

Si le ministre a toujours refusé de mettre dans son texte de loi des contreparties minimales au travail le dimanche, il a aussi insisté sur le fait qu'il ne pouvait pas y avoir de travail dominical sans accord collectif dans l'entreprise, avec les syndicats. Cette ligne pourrait s'infléchir dans les TPE (moins de 10 salariés) où la présence syndicale est quasi- inexistante et où le mandatement d'un représentant syndical est souvent mal vécu par l'employeur.

Dans le cas d'une absence d'accord dans les TPE, la possibilité d'un référendum des salariés (voté par le Sénat) fait son chemin côté gouvernement, la ligne rouge étant qu'il ne peut y avoir de décision unilatérale de l'employeur en la matière. En revanche, l'autorisation d'ouverture dominicale pour les enseignes culturelles, telles que la Fnac, votée au Sénat, ne devrait pas survivre dans la future version du texte. Bercy craint des effets de bord sur certains secteurs, les enseignes comme la Fnac ne vendant pas uniquement des produits culturels, tels que livres et CD, mais aussi du matériel hi-fi et vidéo par exemple.

Le CDD devient reconductible deux fois :

Le gouvernement a décidé de ne pas créer de nouveaux contrats de travail, mais d'adapter ceux qui existent. Désormais, les entreprises pourront renouveler un CDD deux fois, au lieu d'une actuellement. En revanche, la durée maximale de 18 mois ne bouge pas. Cette réforme s'applique également aux contrats d'intérim. Elle fera l'objet d'un amendement au projet de loi Rebsamen en cours d'examen à l'Assemblée nationale.

Il est clair que l'objectif masqué de cette loi, est de répondre aux attentes du patronat. Cette loi ne répond absolument pas au problème du chômage record qui frappe un ménage sur cinq.

Bien au contraire, cette loi vient en continuité de l'ANI de 2013, transformé en loi qui facilite les licenciements et dégrade la Protection sociale.



Oui, nous sommes face à un réel cambriolage de nos droits conquis par nos anciens, pour certains même au prix de leur vie. Alors, nous devons exiger le retrait de cette loi libérale, et si celle-ci était adoptée, **il serait de notre devoir de la combattre.**

Gel des franchiselements des seuils sociaux :

Le patronat a souvent critiqué le système des seuils fiscaux en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. L'effet des franchiselements des seuils fiscaux jusqu'à 50 salariés déclenche des prélèvements fiscaux et sociaux supplémentaires pour les entreprises. Cela va être gelé pendant trois ans, annonce Manuel Valls dans le cadre d'un «Small business act» pour les petites et moyennes entreprises (PME). Cette mesure concernera tous les seuils fiscaux franchis jusqu'à fin 2018 et leurs effets seront neutralisés pendant trois ans après le franchiselement, précise le Premier ministre. Par ailleurs, tous les seuils fiscaux franchis au 9^{ème} ou au 10^{ème} salarié seront relevés au 11^{ème} salarié.

Un plus grand contrôle pour les salariés détachés :

Le gouvernement veut renforcer la législation du détachement des travailleurs. L'objectif est de permettre de poursuivre financièrement plus facilement l'entreprise dont le sous-traitant aura commis une fraude aux travailleurs détachés.

Un donneur d'ordres pourrait notamment être tenu solidairement responsable des fraudes à la législation sociale commises par son sous-traitant par exemple l'absence de versement de cotisations sociales ou le non-respect du salaire minimum.

♦ Les dangers du styrène.

STYRENE : L'ÉLIMINATION DU RISQUE EST UN IMPÉRATIF DE SANTÉ.

Le styrène, (ou phényléthylène, vinyl benzène, cinnamène ou styrol), est fréquent dans nos industries, en particulier par sa production et par son utilisation dans :

- La navigation de plaisance par la mise en œuvre manuelle des polyesters insaturés dans le secteur des bateaux de plaisance,
- Dans la plasturgie, souvent dans les injections en détergent mais aussi pour fabrication du polystyrène,
- Dans le caoutchouc synthétique (styrène butadiène).



Le styrène est un composé organique aromatique de formule chimique C_8H_8 , dérivé du benzène. C'est un liquide

incolore à jaunâtre, visqueux, à odeur détectable des 0,15 ppm qui devient très désagréable à 100 ppm et à température et à pression ambiantes.

♦ Les constats sont accablants.

Dans une précédente campagne réalisée par les CARSAT, on observait que :

- ▶ **56 %** des équipements de protection individuelle étaient inadaptés,

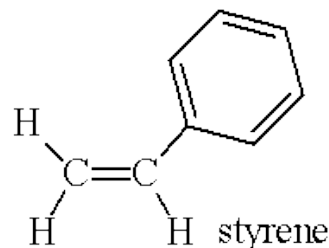
- ▶ **11 %** seulement des équipements de protection collective étaient satisfaisants,

- ▶ **14 %** seulement des contrôles aérodynamiques réglementaires étaient réalisés.

♦ Des risques sous-estimés et souvent méconnus.

Le styrène est classé cancérogène possible, groupe 2B par le CIRC (Centre International de Recherche sur le Cancer) pour l'homme (leucémie) et des études chez les animaux démontrent

des effets néfastes sur le foie, les reins, le cerveau et les poumons.



Au niveau européen plusieurs risques sont cités :

- Irritant cutané et oculaire, vision des couleurs, troubles visuels infra-cliniques, perte de la discrimination chromatique dans l'axe bleu/jaune, risque pour l'audition (toxicité auditive du bruit), irritations nasales et gorge,
- Neurotoxique, le temps de la réaction de la mémoire, de la dextérité, risque de céphalées, somnolence, vertiges (sensation d'ébriété), asthénie, troubles de l'humeur,
- Incendie et explosion liés au caractère inflammable du styrène et à sa faculté

à former des mélanges explosifs avec l'air au dessus de 40 ° C et a une réaction très vive avec les oxydants,

- Risques pour le fœtus : comme avec tous les solvants organiques, l'exposition de la femme enceinte au styrène pendant le premier trimestre de la grossesse est susceptible d'augmenter l'incidence des fausses couches, par un mécanisme non connu à ce jour.

♦ La décision des autorités de réduire les seuils de référence.

- ♦ La valeur limite d'exposition sur 8 heures passe de 215 mg/m³ à 100 mg/m³. Rappelons que les VLEP ne dispensent pas des autres obligations, comme les obligations générales de prévention et l'obligation de sécurité de résultat,
- ♦ Réduction également de la valeur instantanée à 200 mg/m³,
- ♦ La prise en compte du risque de perméation cutanée qui était jusqu'alors sous-estimé.

♦ La décision de la CNAMTS de lancer une priorité nationale sur le risque styrène.

Des actions de sensibilisation avec des supports de formation, par exemple :

1. Protection collective : recommandations et incitations à l'utilisation en espace clos mais bien aéré, ventilé, à l'abri des rayonnements solaires. Prévoir une aspiration des vapeurs à leur source d'émission ainsi qu'une ventilation générale des locaux,
2. Le sol des locaux imperméable et formerait une cuvette de rétention afin qu'en cas de déversement accidentel, le liquide ne puisse pas se répandre au dehors,
3. Eviter l'accumulation électrique statique. Le matériel électrique, y compris l'éclairage, doit être en conformité avec la réglementation en vigueur,

4. Contrôler régulièrement la concentration de l'inhibiteur polymérisation,
5. Les récipients doivent être fermés et étiquetés correctement,
6. Entreposer dans les ateliers des quantités de produit ne dépassant pas celles nécessaires au travail d'une journée,
7. Interdire l'emploi d'oxygène ou d'air comprimé pour la circulation du produit.



Pour les hommes et les femmes, l'INRS préconise :

- ♦ Instruire le personnel des dangers présentés par le produit, des précautions à observer et des mesures à prendre en cas d'accident,
- ♦ Eviter l'inhalation de vapeurs : locaux bien aérés, ventilés et appareils de protection respiratoire pour certains travaux de courte durée, à caractère exceptionnel et pour intervention d'urgence,
- ♦ Contrôler régulièrement la teneur de l'atmosphère en styrène,
- ♦ Eviter tout contact avec la peau et les yeux,
- ♦ Protection individuelle : vêtements de travail adaptés, gants, lunettes, et nettoyage après chaque usage,
- ♦ Prévoir l'installation de douches et fontaines oculaires,

- ♦ Suivi médical avec examen cutané/muqueux, recherche de signes de syndromes psycho-organique débutants, atteinte du système vestibulaire. Avec tests psychotechniques potentiels évoqués, des tests de vision, examens biologiques. Et aussi des analyses urinaires après chaque fin de poste, avec étude à chaque poste de travail, et dosage bio-métabologique des métabolites urinaires du styrène.

♦ La réaction prévisible des patrons.

La CGT n'est pas surprise et la FNIC CGT ne veut plus voir une catastrophe sanitaire comme l'amiante qui a fait des milliers de morts avant de l'interdire plus de 50 ans après, comme la manipulation et le stockage mal adaptés, **comme l'a montré le drame d'AZF à Toulouse qui a aussi malheureusement fait des victimes.**



Une fois de plus, les chambres patronales ressortent le chantage à l'emploi et ressortent un argument qu'on croyait dépassé : **« vous allez faire peur avec le styrène »**. **Peur de quoi ? Pour les patrons : perdre des millions d'euros qui n'iront pas dans leurs poches mais dans l'investissement pour la sécurité des salariés.**

L'utilisation du styrène ne peut être aujourd'hui substituée dans toutes les productions, elle doit être faite dans le plus grand des respects de la protection des salariés et des populations. Et au final, si un risque persiste pour le salarié, celui-ci doit exercer son droit de retrait.

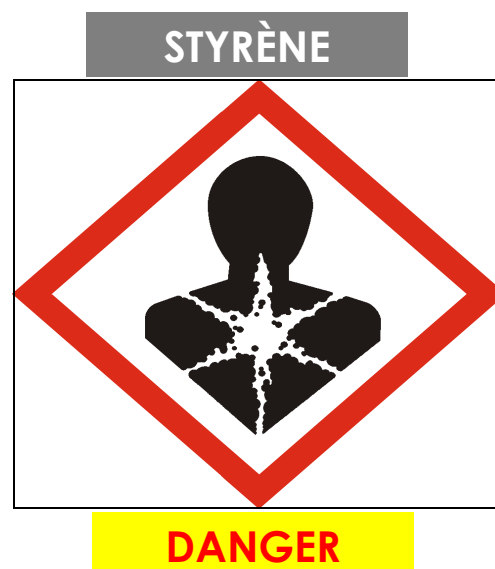
POUR LA FNIC CGT LE RESPECT DES SALARIÉS EXIGE DE FAIRE LA TRANSPARENCE SUR LES RISQUES, CE QUI D'AILLEURS EST UNE OBLIGATION.

Nous rappelons aussi que la meilleure garantie de la santé des salariés est la prévention :

1. Eliminer le danger à la source,
2. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins,
3. Protection intrinsèque d'abord, collective ensuite,
4. Si un risque d'exposition persiste (risque résiduel), **exercer son droit de retrait.**

Une fois la prévention mise en place, il ne doit plus persister de « risque résiduel » pour le salarié. La prévention doit prévoir l'innocuité pour le salarié **dans tous les cas.**

L'employeur est le garant de la sécurité et de la santé des travailleurs. En conséquence, il faudra imposer, partout où l'on utilise le styrène, les préconisations de l'INRS afin de sécuriser, protéger la santé des salariés et au-delà, des populations.

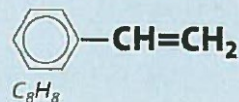


FICHE TOXICOLOGIQUE

FT 2

Styrène

Fiche établie par les services techniques et médicaux de l'INRS
(N. Bonnard, M.-T. Brondeau, D. Jargot, D. Lafon, B. La Rocca,
M. Falcy, O. Schneider)



Numéro CAS
N° 100-42-5

Numéro CE (EINECS)
N° 202-851-5

Numéro INDEX
N° 601-026-00-0

CARACTÉRISTIQUES

UTILISATIONS [1 à 3]

Le styrène est utilisé essentiellement pour la fabrication de matières plastiques et caoutchoucs :

- polystyrènes ;
- copolymères acrylonitrile-butadiène-styrène (ABS), styrène-acrylonitrile (SAN), méthacrylate de méthyle-butadiène-styrène (MBS) ;
- caoutchoucs synthétiques styrène-butadiène (SBR) ;
- polyesters insaturés et polyesters insaturés renforcés (par exemple aux fibres de verre ou GRP).

Il est également utilisé en synthèse organique.

PROPRIÉTÉS PHYSIQUES [1 à 4]

Le styrène est un liquide incolore à jaunâtre, visqueux. Son odeur, détectable dès 0,15 ppm, douce et plaisante à très faible concentration devient désagréable vers 100 ppm en raison de la présence de traces d'aldéhydes (oxydation à l'air).

Depuis le 1^{er} décembre 2010, l'étiquette doit être conforme au règlement (CE) n° 1272/2008 dit « règlement CLP ».




STYRÈNE

ATTENTION

H 226 - Liquide et vapeurs inflammables.
H 332 - Nocif par inhalation.
H 319 - Provoque une sévère irritation des yeux.
H 315 - Provoque une irritation cutanée.

Les conseils de prudence P sont sélectionnés selon les critères de l'annexe 1 du règlement (CE) n° 1272/2008.

202-851-5

Selon le règlement CLP.



Xn - nocif

STYRÈNE

R 10 - Inflammable.
R 20 - Nocif par inhalation.
R 36/38 - Irritant pour les yeux et la peau.
S 23 - Ne pas respirer les gaz/fumées, vapeurs, aérosols (terme(s) approprié(s) à indiquer par le fabricant).

215-185-5 - Étiquetage CE

Selon la directive 67/548/CEE.

♦ Connaissez-vous vos droits vis-à-vis de vos expositions professionnelles ?

Lorsqu'ils quittent la vie active, les salariés ont le droit d'obtenir plusieurs documents pour aider, si cela était nécessaire, à établir une relation entre le travail passé et la détérioration de leur état de santé.

Dans une raffinerie de pétrole (ou autre activité à préciser), les produits cancérigènes, le bruit, le travail de nuit et autres facteurs pathogènes, nombreux, peuvent parfois enclencher une situation reconnue en « **maladie professionnelle** ».



La reconnaissance d'une maladie professionnelle, ne guérit pas bien sûr, mais ouvre droit à une prise en charge financière et, selon la gravité une rente pour vous ou les ayants droit. Elle permet aussi de faire de la prévention pour ceux qui sont toujours en activité. La loi prévoit, pour aider à établir la corrélation avec une exposition professionnelle, plusieurs documents qui doivent être connus :

- a) Votre dossier médical du travail vous est accessible en permanence et il peut aussi vous être adressé en fin de carrière sous forme de fiche médicale, à réclamer au médecin du travail (art D4624-46 et R4624-48 du Code du travail).
- b) L'attestation d'exposition, pour tous les agents chimiques dangereux, pour toute la période d'exposition antérieure à janvier 2012. A réclamer à l'employeur, elle sera composée d'un volet « employeur et un volet « médecin du travail » (art R4412-58 du code du travail).
- c) La fiche individuelle pénibilité, postérieurement à janvier 2012 et jusqu'à janvier 2015, pour les agents chimiques dangereux et les CMR, rédigée par l'employeur (ART L 4121-

3 et suivants et D4121-5 et suivants du Code du travail) Elle doit aussi comporter d'autres expositions comme le bruit ou le travail de nuit.



- d) Spécifiquement pour 13 CMR dont l'amiante, le benzène, les huiles minérales, une attestation d'exposition (art D461-25 du Code de sécurité) à réclamer à l'employeur.

En cas de difficultés ou besoin de précisions, vous pouvez prendre contact avec la CGT de votre région/localité.

Vous pouvez bénéficier d'un suivi médical gratuit au Centre de pathologie professionnelle, avec une attestation d'exposition. Cela est utile par exemple pour passer un scanner amiante tous les 5 ans.

La liste de ces Centres est disponible, par exemple, sur le site Internet :

www.souffrance-et-travail.com.

Si nécessaire, vous pouvez aussi vous appuyer pour l'amiante, sur l'association (de victimes, présente dans votre région (il en existe plusieurs).



LA SANTÉ D'UNE ENTREPRISE PASSE AUSSI PAR CELLE DE SES SALARIÉS



470 000*
ENTREPRISES NE PROPOSENT
PAS DE COUVERTURE SANTÉ
À LEURS COLLABORATEURS.

Qui a dit qu'un dirigeant de petite entreprise ne pouvait pas protéger ses salariés ?

Humanis, 1^{er} acteur en santé collective, propose une couverture santé simple et efficace, conçue spécialement pour les TPE de moins de 10 salariés. Humanis est un groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif.

Votre contact : **Catherine Jousse** ■ catherine.jousse@humanis.com