

COURRIER FÉDÉRAL

BULLETIN D'INFORMATION DU SECRÉTARIAT DE LA FNIC CGT



SOMMAIRE

Un bout d'histoire, le drapeau rouge /pages 3-7 /
Il n'y a pas eu de drapeau national pour une raison toute simple ; c'est que la France ne formait pas une nation...

Aptitude ou inaptitude au poste de travail /pages 8-15 /
Depuis le début du 20^{ème} siècle, la CGT a étudié les conséquences du travail dans l'origine de certaines maladies. La légende patronale du « lait protégeant des risques du plomb » a longtemps marqué les syndicalistes.

Le contrôle médical patronal /pages 16-17 /
C'est bien connu, dans nos usines, le salarié, force de travail, ne doit pas faillir et doit toujours être au meilleur de sa forme. Il doit être la machine la plus performante qui soit afin de rentabiliser au maximum son utilisation au service des profits.

Circulaire Colloque Pétrole/Chimie /pages 18-19/



Chimie (0044) . Industrie pharmaceutique (0176) . Répartition pharmaceutique (1621) . Fabrication pharmaceutique à façon (1555) .
Officines (1996) . LBM (0959) . Pétrole (1388) . Caoutchouc (0045) . Plasturgie (0292) . Industries et services nautiques (3236) .
Négoce & prestations de services dans les domaines médicotechniques (1982) .



Le **COURRIER FÉDÉRAL** est une publication de la **FNIC** (Fédération Nationale des Industries Chimiques)

FNIC CGT Case 429 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

Tél. : 01 84 21 33 00 / www.fnic-cgt.fr / e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de publication : **Emmanuel Lépine**

Bimensuel - 2,74 euros / ISSN : 0240 9259 / N°CPPAP : 0525 S 06415

« En quête de vie ? »

Avec le programme Branchez-vous santé, réalisez votre bilan de prévention individuelle « En quête de vie » en ligne, pour vous aider à rester en bonne santé.

Connectez-vous :



**branchez-vous
santé**



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Un bout d'histoire : le drapeau rouge



Il n'y a pas toujours eu de drapeau national pour une raison toute simple : c'est que la France ne formait pas une nation.

Si, de tout temps, il y a eu des milliers d'enseignes et d'oriflammes multicolores qui sont apparues jusqu'à la Révolution, il est incontestable que six siècles durant, différentes couleurs ont été utilisées :

- Spartacus, après sa victoire contre Varinius, revêtit, poussé par ses compagnons, la toge pourpre des consuls romains tandis qu'un velum de soie rouge flottait sur son « prétoire ».
- « Nos ancêtres les Gaulois » n'avaient pas vraiment de drapeau mais plutôt des "enseignes", où figurait un animal, (souvent le sanglier ou le taureau).
- Au Moyen Age, la bannière, petit drapeau quadrangulaire, portant les armoiries du seigneur, attaché à une lance ou à une hampe, permet aux guerriers de se retrouver dans la bataille.
- Au 11^{ème} siècle, l'oriflamme de Saint Denis, comme le mythique drapeau de Charlemagne avant lui, sont, selon la légende, rouges ornés de motifs d'or.
- En 1358, lors de la Grande Jacquerie menée par Guillaume Callet, 100 000 paysans excédés d'être dépouillés par la noblesse, arborent un drapeau rouge.



Le drapeau rouge pourrait donc se revendiquer comme l'étendard national le plus ancien et tout aussi fondé que le drapeau tricolore. Il ne s'agit pas ici du drapeau rouge des rois mais du drapeau rouge du prolétariat et de la subversion sociale.

Ce drapeau rouge apparaît toujours dans presque toutes les batailles du peuple ouvrier. Esquisser l'histoire du drapeau rouge équivaut à retracer partiellement l'histoire du prolétariat en France et dans le monde. Mais c'est la retracer sous un angle particulier, car le fait d'arborer le drapeau rouge révèle une maturité, une conscience sociale très importante, voire un instinct révolutionnaire, ou plus simplement, un esprit de révolte élémentaire. En même temps, raconter l'histoire du drapeau rouge c'est concrétiser l'histoire ouvrière et paysanne, et socialiste. C'est entrer dans le symbolisme prolétarien et révolutionnaire qui mérite attention et étude au même titre que la symbolique religieuse ou nationale. Au 19^{ème} siècle, les travaux de Portal et de l'abbé Auber ainsi que les expériences plus récentes sur les réflexes conditionnés de Pavlov, les ouvrages de Serge Tchakhotine et Philippe de Félice comme de Gérard Van Rijnberk ont mis en relief l'importance du symbolisme des couleurs.

Le rouge, le drapeau rouge tout spécialement, a été et est d'une grande symbolique dans les mouvements prolétariens et ouvriers. Quoi de plus étonnant, me direz-vous ! C'est la couleur qui attire le plus l'attention, la plus voyante par excellence. C'est la première nuance que les enfants arrivent à distinguer, c'est la flamme qui brille dans l'âtre de la cheminée. Il est établi aujourd'hui que le rouge peut faire augmenter la tension artérielle, faire augmenter le pouls... Mais toutes les couleurs ont leurs significations opposées. C'est ainsi que le rouge représente le sang des martyrs mais aussi la royauté, la souveraineté, la puissance utilisent l'insigne rouge. Etant l'image du sang, il fut très souvent l'emblème des combattants sur les champs de bataille car cela signifiait à l'ennemi « pas de quartier », il ne serait fait aucun prisonnier pendant une bataille.

Mais c'est bien dans la Révolution Française que se trouvent les origines de la généralisation du drapeau rouge !

Au début cela prit une consonance à l'opposé de la signification actuelle, puisque, à la suite de la mise en application de la loi du 21 octobre 1789, un fanion rouge est

COLLECTIF HISTOIRE SOCIALE FNIC-CGT

hissé par les autorités comme signe de dissuasion pour mater les émeutes plébéiennes. L'étendard rouge est, alors, haï par les classes populaires comme le symbole de la répression bourgeoise. Ironiquement, c'est dans les milieux révolutionnaires que l'idée d'arborer un drapeau rouge commence à faire son chemin et on l'arbore comme signe de répression contre les menées contre-révolutionnaires. **Mais c'est seulement plus tard, lentement, entre 1830 et 1848, qu'il est adopté définitivement par les sociétés révolutionnaires et les classes laborieuses**, non pas pour signifier une volonté de terroriser l'adversaire et de retourner en arrière au moment de la révolution comme le croit la bourgeoisie, mais comme signe de la puissance populaire et les aspirations à une justice sociale ainsi qu'à la réconciliation entre les peuples.

Le développement du mouvement ouvrier en France et en Europe puis sur les autres continents, la formation des internationales socialistes et les premières révolutions prolétariennes ne feront qu'accentuer la symbolique de l'étendard rouge. A mesure qu'il s'est popularisé, le drapeau rouge s'est chargé d'une énorme puissance émotionnelle. Il suscite chez la bourgeoisie, encore aujourd'hui, un sentiment d'effroi et de haine. Il faudra d'innombrables bagarres pour que les manifestants ouvriers puissent s'assurer le droit de l'arborer sans s'exposer à des poursuites judiciaires.

1848 va être une année marquante pour l'histoire de ce symbole. Après la révolution de février, des débats ont lieu pour savoir s'il faut garder le drapeau tricolore ou adopter le drapeau rouge, qui au fil des luttes politiques, gagne une vraie sympathie parmi la foule parisienne. L'argument avancé par Lamartine est très révélateur : « le drapeau tricolore a fait le tour du monde avec la République et l'Empire, alors que le drapeau rouge n'a fait que le tour du Champ-de-Mars dans le sang du peuple ». Lors des journées de juin, les ouvriers réclament une « **république sociale** » mais sont massacrés, un profond divorce a lieu. D'un côté les bourgeois, qui resteront identifiés au drapeau bleu-blanc-rouge, de l'autre le drapeau rouge, du mouvement ouvrier enfanté dans le sang. C'est aussi une divergence qui se traduit dans la question nationale : alors que le patriotisme était une valeur d'extrême-gauche lorsque la France révolutionnaire était isolée et menacée, invoquer la Nation et ses intérêts communs face à la lutte des classes va de plus en plus être une arme de la classe dominante. A l'opposé, l'internationalisme prolétarien se dessine : **le sang des travailleurs exploités est le même dans tous les pays, le drapeau rouge aussi.**



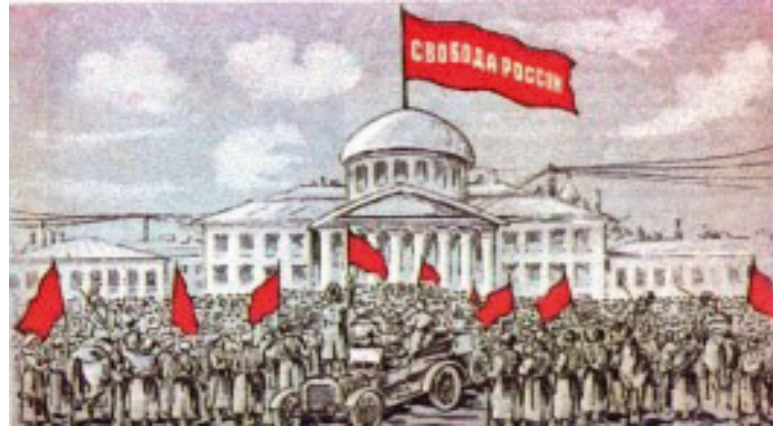
La Jaurès

1/ LA GÉNÉRALISATION DU DRAPEAU NE FERA QUE CROÎTRE AU FIL DU TEMPS :



La Commune de Paris, après 20 ans de bonapartisme, de répression des socialistes, va faire ressurgir brusquement la lutte de classe, et avec elle, le drapeau rouge. Avec le progrès du mouvement communiste, appuyé par l'extension de la classe ouvrière et de sa conscience, cela va devenir son premier emblème.

Le drapeau rouge a été également arboré lors de la manifestation ouvrière pour la journée de 8 heures à Chicago, en 1886, tristement célèbre pour la répression qui s'abattit sur elle et qui est aux origines du 1^{er} mai.



Après la révolution de Février 1917, en Russie, les partisans du Tsar n'osent plus se montrer, le pouvoir effectif est aux mains des bourgeois libéraux, qui se retrouvent seuls à la droite de l'échiquier politique face à des socialistes plus ou moins radicaux.

Il en résulte une large hégémonie culturelle des socialistes et les drapeaux rouges sont partout, aussi bien chez les marxistes (menchéviks et bolchéviks) que chez les populistes (parti SR). Même certaines affiches du parti KD (constitutionnel démocratique) reprenaient la symbolique des drapeaux rouges.

Après la révolution d'Octobre 1917, qui voit l'accession au pouvoir d'un parti ouvertement communiste, le drapeau rouge devient omniprésent. **A partir de là, «rouge» devint plus qu'une couleur, un synonyme du concept de socialisme.** La guerre civile russe fut principalement la lutte entre « les rouges » et « les blancs » (les contre-révolutionnaires plus ou moins monarchistes).



COLLECTIF HISTOIRE SOCIALE FNIC-CGT



2/ LE DRAPEAU ROUGE DE NOS JOURS :

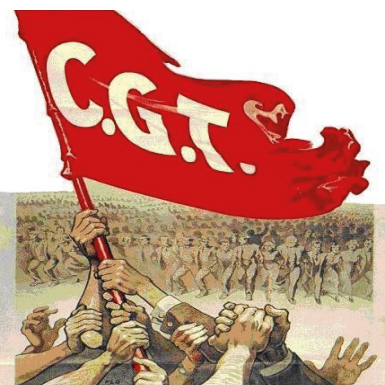
Avec un 20^{ème} siècle où le mouvement ouvrier, en France et dans le monde, n'a eu de cesse de conquérir de nouveaux droits sociaux permettant une vie plus digne et meilleure mais aussi de subir les assauts constants de la bourgeoisie patronale, le drapeau rouge a gagné beaucoup de visibilité et continue d'être le symbole du soulèvement du peuple. Mais les trahisons tout aussi énormes qui ont eu lieu limitent énormément son pouvoir de subversion.



d'une croix (Suisse), d'un croissant et d'une étoile (Tunisie, Turquie), d'un triskell (Ile de Man), d'un aigle à deux têtes (Monténégro), sans oublier le Vietnam et son étoile jaune. Les partis communistes maintiennent la tradition du drapeau rouge, seul ou accompagné des outils et/ou d'une ou de plusieurs étoiles. De même pour les partis trotskistes ou d'extrême gauche.

Les partis socio-démocrates

Beaucoup ont conservé le rouge dans leur drapeau ou logo officiel, quand bien même ils sont devenus des partis de gouvernement, parfois n'ayant rien à envier aux partis bourgeois les plus réactionnaires. C'est le cas du New Labour anglais, du Parti socialiste belge, du SPD allemand, du PSOE espagnol... Le parti socialiste français, lui, a viré au rose.



Les États

Actuellement, la plupart des drapeaux des différents pays comporte un élément rouge, sans qu'on puisse y trouver une quelconque signification symbolique, il est présent en tant que couleur, comme le bleu ou le vert. Certains pays ont adopté un drapeau essentiellement rouge, simplement orné



Les syndicats

Notre syndicat, la CGT qui, dans ses statuts, reconnaît toujours la lutte des classes comme fondement pour conquérir de nouveaux droits, arbore toujours des drapeaux rouges... [CF](#)

SANTÉ TRAVAIL

APTITUDE OU INAPTITUDE AU TRAVAIL : UNE MÉDECINE DU TRAVAIL AU SERVICE DE QUI ?

Préambule UN PEU D'HISTOIRE

Dès le début du 20^{ème} siècle, la CGT a étudié les conséquences du travail dans l'origine de certaines maladies. La légende patronale du « lait protégeant des risques du plomb » a longtemps marqué les syndicalistes. La recherche des causes de maladies dans les conditions de travail est donc une longue histoire de combat contre l'idéologie patronale et de recherche de coopération avec les médecins.

Pendant l'Occupation, les autorités de Vichy élaborèrent une médecine du travail visant la sélection des salariés. À la Libération, sur la lancée du programme du Conseil National de la Résistance, la prévention se structure et se lie à l'histoire de la Sécurité sociale. Ambroise Croizat, Secrétaire général de la CGT Métallurgie devenu ministre, va jouer un rôle décisif.

Le Code de la Sécurité sociale va favoriser le remboursement des soins mais aussi développer la prévention. L'esprit novateur s'exprime dans l'instauration d'un Comité d'Hygiène et Sécurité sur les lieux de travail, animé par des syndicalistes, pour « **soigner le travail avant la maladie** ». Il s'exprime aussi dans la mise en place d'ingénieurs conseils en prévention dans la santé sociale et l'instauration d'une médecine sociale d'entreprise.

La fonction fondamentale de la médecine du travail est complètement différente de celles des autres médecines. Comme le déclarait Ambroise Croizat, elle « donne la priorité des priorités à la prévention ».

Encore aujourd'hui, les employeurs considèrent les humains uniquement comme une force de travail qu'ils doivent payer et cherchent à utiliser les médecins du travail dans une sélection à l'embauche. Le patronat sélectionne rigoureusement le personnel, en tenant compte de l'état de santé pris dans son sens réel : une bonne capacité physique et mentale pour affronter les conditions de travail.



L'espérance de vie en bonne santé après 35 ans est de 34 ans pour un cadre, 10 ans de moins pour un ouvrier et 20 ans de moins pour un inactif. Ces inégalités sont causées essentiellement par les conditions sociales et de travail. La prééminence des conditions de travail sur la santé est donc toujours l'objet d'un affrontement idéologique vif.

L'IMPACT DE LA LOI DE 2016

Le décret du 27 décembre 2016 issu de la Loi El Khomri relatif à la médecine du travail est applicable depuis le premier janvier 2017. Prétextant la modernisation et le manque de médecins du travail, (au passage notons que le *numerus clausus* des médecins du travail est bloqué depuis une décennie), ce décret a transformé considérablement le rôle de la médecine du travail.

Une des modifications majeures concerne le suivi médical des salariés, qui se divise désormais en deux voies distinctes. Le suivi standard jalonné par des visites d'information et de prévention. Le suivi des travailleurs œuvrant sur des postes à risques qui verront le médecin du travail pour un examen d'aptitude.

Les articles du Code du Travail prévoient que « **Tout travailleur bénéficie d'une Visite d'Information et de Prévention, dans un délai qui n'excède pas trois mois à**

compter de la prise effective du poste de travail. » C'est-à-dire le plus souvent avant la fin de sa période d'essai.

L'objectif est que cette visite soit réalisée par l'infirmier de médecine et santé au travail. « Elle a notamment pour objet d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ». Si ce n'est pas le cas « le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention. »

Le décret précise que les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers, pour leur santé ou leur sécurité ou celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficient d'un suivi individuel renforcé comprenant un examen médical d'aptitude délivré par le médecin du travail.

Sont visés par la définition des postes à risques, ceux qui exposent les salariés : à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques, aux rayonnements ionisants, au risque hyperbare, au risque de chute en hauteur. Cette liste peut être complétée et personnalisée par l'employeur uniquement si il le souhaite, et à ce moment seulement, discutée en CSE.

FOCUS SUR L'AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Les conséquences de la prescription d'un arrêt de travail

Lorsqu'un médecin prescrit un arrêt de travail à un salarié, le contrat de travail est automatiquement suspendu. Conformément à l'article L.441-6 du code du la Sécurité sociale, deux exemplaires du certificat médical sont destinés à la CPAM et un est remis par le praticien à la victime. En pratique, il revient au salarié d'envoyer 1 exemplaire de l'arrêt de travail à la CPAM. Ce certificat précise la date présumée jusqu'à laquelle le salarié est en arrêt de travail.

La suspension du contrat, quelle qu'en soit la durée, suspend le lien de subordination entre le salarié et son employeur. Idem avec les prérogatives du médecin du travail.

Mais si ce professionnel « à l'issue de toute visite d'information et de prévention, l'estime nécessaire, [il doit] orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail [...] Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes. » Dans ce cas « **Cet examen [...] donne lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude [qui sera] transmis au travailleur et à l'employeur** ».

Ainsi, après cette visite, réalisée avant l'embauche définitive, et en dehors des cas de suivi individuel renforcé, il y aura deux catégories de salariés. D'abord celle des salariés qui fourniront à leur employeur une attestation de suivi prouvant ainsi que le personnel de santé qui a réalisé la VIP n'a pas « identifié si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ». Il leur sera possible d'envisager une éventuelle embauche à la fin de leur période d'essai à venir. Ensuite, la catégorie des salariés qui reviendront avec un avis du médecin du travail. Même s'il s'agit d'un avis d'aptitude, l'employeur saura alors immédiatement que le personnel de santé qui a réalisé la VIP a « identifié [que] son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ». On imagine assez bien la suite.



SANTÉ TRAVAIL

Dès lors que le contrat est suspendu, l'employeur ou ses représentants ne peuvent demander au salarié de reprendre prématurément le travail. Ils ne peuvent encore moins se présenter au domicile du salarié si celui-ci ne les a pas invités.

La volonté de réduire la durée de l'arrêt de travail ne peut provenir que de la volonté du salarié, c'est-à-dire que l'initiative de départ doit lui revenir.

LA REPRISE DU TRAVAIL AVANT LA FIN DE L'ARRÊT NECESSITE UNE AUTORISATION DU MEDECIN PRESCRIPTEUR DE L'ARRÊT

Lorsqu'un salarié victime d'un accident du travail ne souhaite pas bénéficier de l'arrêt de travail prescrit ou reprendre de manière prématurée sur un poste aménagé, il doit, conformément à l'article R.433-15 du Code de la Sécurité sociale, obtenir une autorisation du praticien prescripteur délivrée par un certificat (cerfa n°11138) qui précise la date de reprise.

S'agissant d'une obligation réglementaire, l'employeur qui répond favorablement à la demande d'un salarié pour une reprise avant guérison ou consolidation doit s'assurer au préalable que le salarié est bien en possession du certificat du praticien.

Plusieurs employeurs font état du fait que ce texte ne leur serait pas opposable mais sans toutefois apporter d'éléments probants (décision de justice, circulaire ministérielle...).

L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL EST OBLIGATOIRE DES LORS QU'IL Y A AMÉNAGEMENT DE POSTE

Il faut raisonner en plusieurs étapes :

1/Reprise

La visite de reprise est prévue à compter d'un arrêt d'au moins 30 jours (article R4624-31 du Code du Travail).

2/La modification des conditions de travail

La visite d'embauche d'information et de prévention initiales et la visite périodique (article L4624-1) donnent lieu à une attestation de suivi ou une fiche un avis d'aptitude médicale (article R4624-23 R4624-47 et 49) qui formalise la situation dans des conditions de travail et d'état de santé du salarié précises. Il en résulte que l'aptitude est caduque sans nouvelle visite médicale si les conditions ont changé. De plus cette fiche doit notifier à quel moment l'étude de poste du médecin du travail a été réalisée.

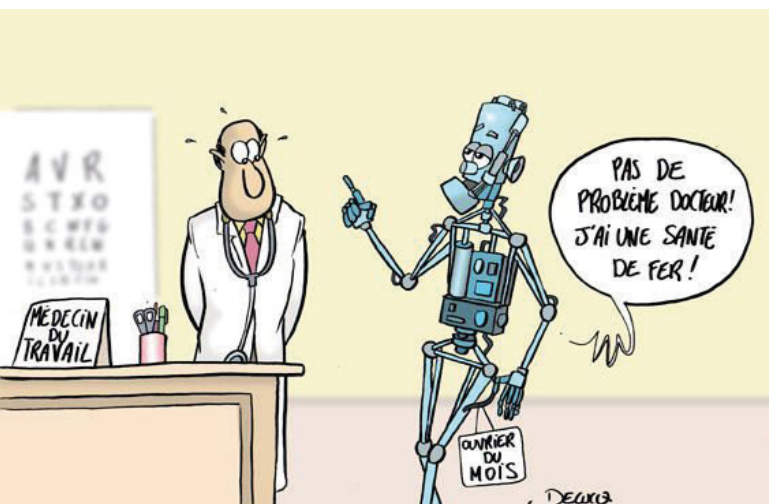
3/Les propositions du médecin du travail

Les articles L4624-3 à 6 formalisent le processus de proposition de mesures individuelles par écrit du médecin du travail en cas de nécessité d'aménager le poste ou de l'adapter et l'obligation de réponse écrite et motivée de l'employeur.

LA NÉCESSITÉ D'INFORMER ET DE CONSULTER LE CSE

La mise en œuvre d'une procédure relative à la mise en place de postes aménagés pour les accidentés du travail nécessite une consultation préalable du CSE. Cette nécessité de consultation est écrite en toutes lettres dans le Code du travail à l'article L.4612-11 2312-8.

Lors de cette consultation, le CSE doit obtenir des garanties écrites sur l'absence de toute demande de l'employeur ou de la hiérarchie de reprise du travail prématurée. Si la procédure proposée par l'employeur n'est manifestement pas légale, ou ne donne pas toutes les garanties nécessaires, le CSE peut valablement saisir le juge des référés du Tribunal de Grande Instance afin de demander une suspension dans la mise en œuvre de la procédure. En outre, il apparaît nécessaire qu'une information, sur les postes adaptés réalisés soit donnée au CSE dans le cadre des réunions ordinaires avec un état nominatif des salariés



concernés, la durée du poste aménagé, les horaires, les tâches, la date de reprise au poste normal.

Par ailleurs, le bilan annuel quantitatif et qualitatif présenté au CSE (article L2312-27 du Code du travail) devra intégrer des éléments sur les « postes aménagés ».

Le CSE ayant pour compétence de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement (article L. 4612-1 L2312-5 du Code du travail), il devra être en mesure de vérifier que le poste aménagé tenu par le salarié correspond bien aux prescriptions du médecin du travail. Pour ce faire, les membres doivent avoir accès à une copie de la fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail. L'employeur devant donner au CSE les informations qui lui sont nécessaires pour mener à bien sa mission (article R2312-3 du Code du travail), il ne peut s'opposer à transmettre copie des fiches d'aptitude. En dehors des postes aménagés, les membres du CSE doivent avoir accès aux fiches d'aptitude chaque fois que nécessaire. En cas de difficulté avec le président, faire voter une délibération du CSE précisant les exigences. Un exemple est joint à ce texte.

Bien évidemment, le CSE devra procéder à l'enquête accident du travail ou maladie professionnelle en soulignant chaque fois que nécessaire les responsabilités de l'employeur mais aussi en étudiant les dispositions que l'employeur doit prendre en termes de prévention (article L2315-11 du code du travail).

QUELLES SONT LES DIFFERENCES ENTRE L'INAPTITUDE, L'INCAPACITE ET L'INVALIDITE ?

Au sens du Code du travail, l'inaptitude au poste de travail se définit comme l'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.



L'avis d'**inaptitude** rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'**incapacité** de travail, qu'elle soit temporaire ou permanente, est la conséquence d'un accident ou d'une maladie professionnelle ou non.

Elle ne s'assimile pas à une incompatibilité entre l'état de santé d'un salarié et son poste de travail mais à une incapacité physique de reprendre ou de continuer toute activité salariée.

Le taux d'incapacité, dit taux d'IPP, calculé à la suite d'un AT ou d'une MP est une décision de la Sécurité sociale qui ne sert qu'à calculer une indemnité, sans relation avec le maintien au travail.

L'**invalidité** correspond à la réduction d'au moins deux tiers de la capacité de travail d'un salarié à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Elle est constatée par le médecin-conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Il existe 3 niveaux d'invalidité ouvrant droit à des droits sociaux. Le classement en invalidité ne dispense pas de toutes les obligations du Code du travail en matière de rupture, d'aménagement de poste, etc.

Comment l'inaptitude est-elle reconnue ?

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail que :

- s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

L'obligation d'effectuer une étude de poste revient au médecin du travail, ou le cas échéant à un membre de l'équipe pluridisciplinaire. C'est uniquement lorsque le médecin du travail constate, après avoir échangé avec l'employeur et le salarié, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, qu'il peut déclarer ce salarié inapte à son poste de travail.

Missions légales récurrentes

Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles

Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles

Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81

www.mericassocies.com



Que doit mentionner l'avis d'inaptitude ?

L'avis d'inaptitude mentionnera notamment :

- L'étendue de l'inaptitude médicale, c'est-à-dire si le salarié est définitivement inapte à exercer quelque activité que ce soit dans l'entreprise, ou à exercer l'activité qu'il pratiquait précédemment.
- Les conclusions écrites du médecin du travail ainsi que les indications relatives au reclassement du travailleur. Il peut à ce titre contenir des propositions de reclassement.

Mais le médecin du travail peut également mentionner dans l'avis d'inaptitude :

- que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé,
- que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
- Les indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.
- Les modalités permettant de contester le dit avis.



QUE RECOUVRE L'OBLIGATION DE RECHERCHE DE RECLASSEMENT POUR L'EMPLOYEUR ?

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié. Si aucun délai légal n'est imposé à l'employeur dans la recherche de reclassement, cette dernière doit en tout état de cause être effective et sérieuse et ne doit donc pas suivre trop rapidement la notification de l'avis d'inaptitude.

À noter qu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical ayant constaté l'inaptitude, l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré inapte qui n'est pas reclassé dans l'entreprise ou n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Une éventuelle contestation de l'avis d'inaptitude devant le Conseil des Prud'hommes ne suspendra pas ce délai.

Dans le cas où l'employeur envisage de faire une proposition de reclassement au salarié, il doit au préalable consulter le Comité Social et Economique (CSE) pour recueillir son avis quand celui-ci existe, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de proposer des postes de reclassement, car il n'identifie pas de poste, il doit également consulter le CSE sur les possibilités de reclassement avant d'engager la procédure de licenciement.

En tout état de cause, il est primordial de noter que la recherche de reclassement est une obligation de moyens et non de résultats.

Ainsi, l'employeur devra démontrer qu'il a fait tout son possible pour reclasser le salarié, sans pour autant être obligé d'arriver à un résultat déterminé.

En définitif, le licenciement du salarié inapte sera dépourvu de cause réelle et sérieuse si le CSE n'a pas été consulté, ou si l'employeur a manqué à son obligation de reclassement.

Depuis 2017, l'employeur peut rompre le CDI ou résilier le CDD d'un salarié déclaré inapte s'il justifie de son impossibilité à proposer un emploi, du refus par le salarié de l'emploi proposé, par exemple un boulot à 150 kms du domicile, ou si dans l'avis du médecin du travail figure que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Dans ce dernier cas, l'employeur n'a plus le devoir de reclassement. La Loi l'exonère donc de rechercher un reclassement notamment en cas de risques psychosociaux. Dans de nombreux secteurs d'activité, après s'être usés au travail pendant de longues années, nombre de salariés se voient licenciés et indemnisés une misère.

SANTÉ TRAVAIL

N'EN JETEZ PLUS ! Si, si : lorsqu'un avis d'aptitude est rendu par le médecin du travail, en cas de contestation de cet avis par le salarié. Ce dernier peut gratuitement, dans un délai de 2 mois, exercer un recours devant l'inspecteur du travail qui prendra sa décision après avis du médecin Inspecteur du travail. Ces représentants de l'État que sont les Inspecteurs du travail étaient pourtant reconnus en matière de connaissance des conditions de travail des entreprises.

Désormais, le salarié a 15 jours pour saisir le Conseil des prud'hommes, statuant en la forme des référés, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur une liste des experts auprès de la Cour d'appel. Un médecin-expert dont la prestation sera en plus facturée ! Cet article ne donne aucune information sur la qualité et les compétences de ce médecin notamment en santé au travail, par contre il précise que son avis se substituera à celui du médecin du travail.



Un salarié déclaré inapte peut-il être licencié ?

Si le salarié déclaré inapte est en contrat à durée indéterminée (CDI), l'employeur peut procéder au licenciement dans deux cas :

- lors de dispense de recherche de reclassement si dans l'avis du médecin du travail figure que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » ;

- si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser, il n'aura d'autre solution que de licencier le salarié mais il devra alors apporter la preuve :
 - soit de l'impossibilité de proposer un emploi adapté à l'état de santé du salarié et comparable à l'emploi précédemment occupé, parce qu'il n'y a pas de poste disponible remplissant ces conditions au sein de l'entreprise ou du groupe ;
 - soit des refus du salarié à des propositions de postes de reclassement. Attention, le seul refus du poste de reclassement par le salarié ne suffit pas à démontrer que le reclassement du salarié est impossible.

> A NOTER

Un licenciement prononcé pour inaptitude et impossibilité de reclassement est nul si l'inaptitude du salarié est consécutive à des actes de harcèlement moral.

Le salarié en CDI licencié pour inaptitude professionnelle, pourra prétendre à différentes indemnités de licenciement selon l'origine de son inaptitude :

- en cas d'une inaptitude d'origine non professionnelle : le salarié bénéficiera d'une indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si elle est plus favorable) ;
- en cas d'inaptitude d'origine professionnelle (suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle) : le salarié pourra prétendre à une indemnité égale au double de l'indemnité légale.

Si le salarié déclaré inapte est en contrat à durée déterminée (CDD), il est possible pour le taulier de procéder à la rupture anticipée du contrat dans les mêmes cas que ceux précédemment décrits pour le salarié en CDI.

DES MODIFICATIONS RECENTES IMPOSEES PAR LA LOI SANTE D'AOÛT 2021

Le recours à la télémedecine est autorisé :

L'article 21 de la loi reconnaît la possibilité aux professionnels de santé au travail chargés du suivi individuel de l'état de santé du travailleur de recourir, pour l'exercice de leurs missions, à des pratiques médicales ou de soins à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le consentement du travailleur doit être recueilli préalablement et la mise en oeuvre de ces pratiques doit garantir le respect de la confidentialité des échanges.



Medef et Gouvernement, bien aidés par certaines Organisations Syndicales, poursuivent leur objectif depuis la création de la médecine du travail moderne. A savoir déplacer le rôle du médecin du travail de préventeur en agent de sélection et de délation au profit de l'employeur.

En tout état de cause, nul doute que sans une CGT forte et sans rapport de force établi, les directions et les collaborateurs sociaux continueront d'affaiblir le rôle de prévention de la médecine du travail et tendront vers une plus grande sélection des travailleurs en fonction de leur santé. CF

Le professionnel de santé du SPST peut également proposer au travailleur, lorsqu'il estime que son état de santé ou les risques professionnels auxquels il est exposé le justifient, d'associer à la téléconsultation le médecin traitant du travailleur ou un autre professionnel médical choisi par le travailleur. Dans ce cas, le médecin traitant ou le professionnel médical choisi par le travailleur pourra participer à distance à la téléconsultation ou être présent auprès de lui (article L.4624-1 modifié du Code du travail). Après les visites d'embauche ou périodiques sans médecin du travail, après l'allongement de la durée entre deux visites, voici la visite virtuelle !

Un nouveau rendez-vous de liaison suite à un arrêt de travail

L'article 27 de la loi crée un rendez-vous de liaison entre le salarié absent et l'employeur, associant le SPST, pour les arrêts de travail supérieurs à une durée qui sera fixée par décret, consécutifs à un accident ou à une maladie, d'origine professionnelle ou non (article L.1226-1-3 nouveau du Code du travail).

Cet entretien a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'un examen de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et du temps de travail.

Le rendez-vous est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut en solliciter l'organisation. **Dans tous les cas, le salarié est en droit de refuser cet entretien et aucune conséquence ne peut être tirée de son refus.** Compte tenu de son objet, l'entretien peut se tenir pendant la période d'arrêt de travail du salarié. Un beau cadeau aux DRH qui pourront, enfin, faire pression sur les travailleurs en arrêt sans se cacher !

ERGONOMIE EN ENTREPRISE



SANTÉ TRAVAIL

LE CONTRÔLE MÉDICAL PATRONAL

C'est bien connu, dans nos usines, le salarié, force de travail, ne doit pas faillir et doit toujours être au meilleur de sa forme. Il doit être la machine la plus performante qui soit afin de rentabiliser au maximum son utilisation au service des profits. Malheureusement, à force d'être soumis à ces cadences infernales, mis sous pression et tout simplement pas épargné par la maladie, le salarié, malgré lui, doit se mettre au repos en arrêt maladie.

C'est à ce moment que tout déraile pour nos dirigeants, la parfaite machine à profits n'a pas le droit de s'arrêter et de fait s'installe la suspicion dans l'esprit tordu de nos patrons.

Le salarié malade devient donc le paria qui profite du système, qui met l'entreprise en difficulté, qui tout simplement passe du meilleur au plus vil salarié.

Dans notre réflexion, nous allons éclaircir certaines zones d'ombre et donner matière à nos camarades pour se défendre contre cette dérive en pleine expansion du contrôle patronal.

Un contrôle patronal surtout politique et idéologique car 80 % des fraudes à la Sécurité sociale pour la branche Maladie proviennent des professionnels de santé et pas des travailleurs.

Tout d'abord, pour qu'il n'y ait aucune confusion, il ne faut pas confondre le contrôle patronal demandé par l'employeur avec le contrôle médical de la Sécurité sociale qui, lui, est réalisé par le Médecin conseil.

Le contrôle patronal ne peut avoir lieu que si la convention collective de votre profession ou un accord d'entreprise impose à votre employeur de vous verser un complément de salaire ou de prendre en compte les jours de carence.

Il peut alors dans ce cas, sans obligation, mandater un médecin de son choix pour exercer un contrôle médical patronal que l'on appelle aussi contre-visite patronale. L'employeur qui n'a pas de complément de salaire à payer en cas d'accident du travail, n'a donc pas la possibilité de demander ce contrôle.

Pourtant malgré ces règles, la chasse aux salariés qui, aux dires des patrons seraient en arrêts de complaisance, s'apparente à une guerre n'hésitant pas à commettre de nombreux abus en la matière. Pour citer quelques exemples :

- Le médecin contrôleur doit décliner son identité et indiquer le cadre de sa mission et ne pas se contenter d'indiquer le nom de l'organisme pour lequel il travaille. Il faut exiger de ce médecin contrôleur qu'il dise qui l'a mandaté et pour quelles raisons.



- Un médecin contrôleur ne peut attester que de l'état de santé immédiat. Il ne peut pas se prononcer sur l'état de santé antérieur. Le contrôle n'a aucune valeur sur une prolongation éventuelle sauf à en réaliser un nouveau.

- Le médecin contrôleur ne peut inciter à une reprise anticipée.
- Un médecin contrôleur ne peut attester de l'absence au domicile ou du motif de l'absence, il peut seulement attester que son contrôle a été rendu impossible.

- Un médecin contrôleur doit informer le médecin prescripteur de ses conclusions. Est-ce fait ?

– Il est très important, quand nous subissons ce genre de contrôle, de prendre contact avec son médecin pour avoir les conclusions du contrôle car soyons réalistes, malgré l'obligation du secret médical, notre patron, lui, sera informé.

- Le médecin contrôleur est soumis au respect du secret médical !!!

La loi Informatique et Libertés a donné le droit à chaque citoyen d'avoir accès aux écrits qui le concernent individuellement. Il est judicieux de réclamer auprès du médecin contrôleur patronal copie de son rapport. C'est pourquoi, lors du contrôle, il faut lui demander tous les renseignements afin de pouvoir obtenir son rapport.

Les risques de ces contrôles :

- Cette contre-expertise peut éventuellement conduire à la suspension du complément de salaire par l'employeur d'où l'importance d'avoir les conclusions du médecin contrôleur afin de pouvoir se défendre.
- Après transmission au médecin conseil de la Sécurité sociale elle peut conduire à une suspension des indemnités journalières sur décision de ce dernier.

De toute manière, si l'une ou l'autre des décisions employeur ou médecin conseil venait à la suspension d'indemnités, il y a de grandes chances qu'elles soient complémentaires.

Dans ce cas, le salarié a tout intérêt à demander à être reçu par le médecin conseil, lequel pourra trancher. La loi ne prévoit pas que le médecin conseil ait obligation de recevoir le salarié pour suspendre le versement des indemnités journalières après réception du rapport en question, sauf si le salarié le demande.



Que faire en cas de désaccord ?

- Si c'est un désaccord avec la Sécurité sociale, il y a toujours une voie de recours qui est citée en dessous de chaque décision écrite.
 - Si c'est un désaccord avec le médecin contrôleur patronal, saisir le Conseil de l'Ordre des Médecins.
 - Si c'est un désaccord avec le patron, le Conseil des prud'hommes.
- Et bien sûr le rapport de force pour faire cesser ces pratiques patronales.

Textes de référence :

- L315-1 du code de Sécurité sociale.
- L1226-1 du Code du travail.
- Décret du 31 mars 2010, 2010-344 article 306.

CERTIFICATS REFUSÉS





FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT



COLLOQUE INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA CHIMIE ET DU PÉTROLE DU 24 AU 26 NOVEMBRE 2021

COLLOQUE
INTERNATIONAL

DES TRAVAILLEURS

Chimie - Pétrole

24 AU 26 NOVEMBRE
2021
À LOUAN (77)

Chers Camarades,

Vous le savez, la direction fédérale a validé l'organisation d'un colloque Chimie/Pétrole durant la semaine 47.

Du 24 au 26 novembre, nous nous réunirons à Louan, sur le site où devait se tenir notre Congrès, afin d'échanger sur l'actualité et les perspectives dans ces deux branches importantes que sont la Chimie et le Pétrole.

Importantes à plus d'un titre.

Importantes en matière de réponse aux besoins tout d'abord. La transformation du pétrole produit des matières premières essentielles pour tout un tas d'industries de transformation et est donc nécessaire aujourd'hui en France et en Europe, contrairement à ce que prétendent les patrons pétroliers. Quant à l'industrie chimique, on ne compte plus les domaines où, sans elle, rien ne serait possible aujourd'hui. Pour notre santé, pour notre nourriture, pour l'eau potable, pour nous loger, pour nous habiller, pour nous déplacer et pour communiquer, les produits chimiques sont incontournables.

Importantes ensuite en matière d'emploi. Rien qu'en emplois directs, ce sont près de 250 000 salariés qui travaillent dans ces branches. Alors, si on rajoute les sous-traitants et les services qui sont liés directement ou indirectement à ces activités industrielles, on voit vite que le nombre de familles qui vivent grâce à la Chimie ou au Pétrole est loin d'être négligeable.

Mais aujourd'hui, alors qu'il est évident que ce sont des secteurs d'activités essentiels pour notre vie à tous, la stratégie patronale est de faire disparaître peu à peu l'ensemble des sites industriels de notre pays et ceux liés à ces activités en premier lieu. Notamment sous la soi-disant pression de l'opinion qui ne voudrait plus d'industrie a priori polluante près des lieux de vie.

On le sait tous ici, tout ça n'est que prétexte pour délocaliser et accroître les profits.

Néanmoins, le débat sur les nuisances potentielles de nos industries ne doit pas être éludé. Car sans la population, qui, il est vrai, est de plus en plus réticente aux implantations industrielles, la bataille pour le maintien et le développement des industries chimiques et pétrolières est perdue d'avance.

Tous ces aspects devront donc être débattus lors de notre colloque.

Le Secrétariat Fédéral a envisagé d'articuler les journées autour de 4 thématiques :

- ½ journée sur le pétrole,
- ½ journée sur la filière éthylène chimie,
- ½ journée sur les industries cosmétiques et pharma,
- ½ journée sur les aspects environnementaux et sociaux.

Face aux fermetures d'entreprises, aux suppressions d'emplois et restructurations dans nos branches, il y a nécessité de travailler syndicalement en cohésion autour de revendications, de projets communs.

L'ensemble des syndiqués et élus CGT est invité à participer aux travaux de ce colloque pour être plus forts, et mieux armés dans l'argumentation.

Nous appelons chaque syndicat à s'inscrire dans cette initiative avec le maximum de militants afin que sa réussite soit au niveau des moyens mis en œuvre.

● Chimie (0044) ● Caoutchouc (0046) ● Industrie pharmaceutique (0047) ● Répartition pharmaceutique (0048) ● Officines (0049) ● Laboratoires d'Analyses Médicales (0050) ● Industries Chimiques (0051) ● Fabrication pharmaceutique à façon (0052) ● Industries et services pharmaceutiques (0053) ● Plasturgie (0054) ● Pétrole (0055) ● Officines (0056) ● Industries Chimiques (0057) ● Négocio et prestations de services médico-techniques (0058).



BULLETIN D'INSCRIPTION



COLLOQUE INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA CHIMIE ET DU PÉTROLE

DU 24 AU 26 NOVEMBRE 2021

À LOUAN (77)

30, rue de Montaiguillon-77560 Louan-Villegruis-Fontaine

Le syndicat CGT

Branche d'activité

Localité dép..

Tél Fax E-mail.....

Nombre de participants

NOM	PRÉNOM

Hébergement en chambre double.

Le prix comprend les repas du mercredi 24 à midi au vendredi midi, ainsi que les deux nuits des 24 et 25 novembre :

Soit 250 euros xparticipants =

- ▶ Arrivée des délégués le 24 novembre dans la matinée.
- ▶ Début des travaux le 24 novembre à 13 h 30.
- ▶ Départ des délégués le 26 novembre en début d'après-midi.

Date et heure d'arrivée :

Avion ☐ Train ☐ Voiture ☐

Bus au départ de Montreuil en direction de Louan le 24 novembre à 10 h ☐

Bus au retour de Louan en direction de Montreuil le 26 novembre ☐

Repas pour le vendredi midi :

Sur place ☐ panier repas ☐

• Bulletin de participation à retourner avec le règlement à la FNIC CGT, case 429, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil
Email : contact@fnic-cgt.fr

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES