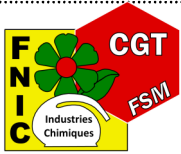




LA VOIX

des industries chimiques



n°537 Mars 2019
SOMMAIRE

RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ

LES LUTTES

Quand négociations
riment avec
répression syndicale

4-5

DOSSIER

Pénibilité

7-10

ACTUALITÉ

Conférence UFR

12-15



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

ILS RESTENT SOURDS, AMPLIFIONS LES LUTTES, LES GRÈVES

Des centaines de milliers de personnes étaient dans la rue le 19 mars à l'appel de la CGT. Plus de 150 manifestations ont eu lieu sur tout le territoire. Comme le 5 février et aussi chaque samedi. Des milliers de travailleurs, privés d'emploi, retraités, étudiants crient leur refus des choix politiques de ces dernières décennies, scandent leur volonté d'autres choix de société.

Ça ne suffit pas, le gouvernement reste sourd aux revendications des travailleurs, à la détresse de millions de citoyens. Mais, pas de doute, il en est qui, eux, ont l'oreille des dirigeants politiques : les plus nantis, les grandes entreprises et leurs actionnaires. Est-il encore nécessaire de le dire, le président et son gouvernement, comme d'autres avant eux, ont fait le choix d'être au service du capital, de son développement et de sa pérennité.

Face à toute cette colère qui ne cesse de s'amplifier, un pseudo « débat national » a été organisé, « sans tabou », mais bien évidemment cadré puisqu'il était hors de question de revenir sur ce qui avait été fait. Certains y ont cru... que de désillusions ! Ils doivent se contenter des premières maigres mesures annoncées, qui ne régleront en rien la misère que vivent les travailleurs et une majorité de la population. Pour la bourgeoisie et le capitalisme chacun est responsable de sa situation :

- ➡ le pauvre est responsable de sa pauvreté,
- ➡ le chômeur est responsable de son chômage,
- ➡ l'élève en échec scolaire est seul responsable de son échec (égalité des chances),
- ➡ le travailleur est responsable de sa stagnation salariale,
- ➡ le patient est responsable de sa maladie...

Eh bien **NON**, pour la **FNIC-CGT** il n'y a pas de fatalité ou de résignation à avoir, les richesses sont là, dans les poches de quelques-uns. Nous avons besoin d'autres choix politiques, d'un véritable changement de société, de justice sociale et d'égalité de droit.

C'est bien le patronat et le capitalisme qui sont à la barre, les dirigeants politiques ne sont que leur maître d'oeuvre.

IL EST DONC NÉCESSAIRE, L'HISTOIRE L'A DÉMONTRÉ, D'AMPLIFIER LES GRÈVES EN ENTREPRISE, DE BLOQUER L'ÉCONOMIE. CE N'EST QU'EN TAPANT LÀ OÙ ÇA LEUR FAIT MAL QU'ILS ENTENDRONT ET FERONT DES CONCESSIONS.

**C'EST TOUS ENSEMBLE, ET EN MÊME TEMPS,
QUE NOUS GAGNERONS.**

n°537

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Case 429-93514 Montreuil cedex

Tél. : 01.84.21.33.00

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

Email : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de la publication : Emmanuel LEPINE

Commission paritaire n° 0123 S 06355

Conçu et réalisé par la FNIC CGT

Bimestriel - 1,06 €

Imprimé par ADDAX imprimerie

Issn = 0763-7497



LES LUTTES

QUAND NÉGOCIATIONS RIMENT AVEC RÉPRESSION SYNDICALE

Un jour de décembre 2018, le 10 pour être précis, le syndicat CGT de Bayer Villefranche entre en grève pour une durée illimitée. Les mots d'ordre sont : augmentation des salaires, négociation du règlement intérieur et arrêt de la procédure de licenciement du Camarade délégué syndical CGT, Gaëtan. Une procédure de mise à pied conservatoire à son encontre, pour avoir osé se dresser contre cette direction, qui n'écoute pas les revendications des salariés mais qui a surtout vu le potentiel du délégué CGT à rassembler, à faire des salariés un véritable collectif de lutte pour porter les revendications.



Des débrayages quotidiens sont alors effectués avec les salariés. Plus de 100 d'entre eux, sur les 350 salariés qui composent ce site de production, auront participé à ces débrayages. Depuis le 10 décembre et cela pendant plus de 80 jours, les syndiqués, les salariés, qui avaient construit des abris de fortune, auront, durant toute cette lutte écrit une page de leur histoire sociale, de leur vie, qu'ils n'oublieront jamais.

Ce morceau de terre-plein de quelques dizaines de mètres carrés devant l'usine aura été leur lieu de vie pendant près de 3 mois et aucune décision de patron ou de justice ne le leur enlèvera.

Les méthodes mises oeuvre ici par la direction Bayer apparaissent clairement au grand jour. Depuis son arrivée, Gaëtan, le délégué CGT, représente une menace pour la direction de l'en-

treprise. Avec ses camarades, ils ont combattu l'opportunisme et mené un vrai combat de classe contre le patronat. Ils ont répandu et continuent de répandre le syndicalisme de classe sur leur lieu de production pour des meilleures conditions de travail, pour l'augmentation des salaires.



Cette lutte s'entend d'autant plus que le groupe veut mettre en place un plan « anti-social » fin mars, dans le but de supprimer 12 000 postes dans le monde alors qu'elle vient de racheter son ancien concurrent, Monsanto, pour un montant de 60 milliards d'euros.

Malgré les non-dits de la direction, nous savons que ce plan social va attaquer le site de Villefranche. C'est justement dans cet objectif que la direction a voulu à tout prix attaquer la CGT en frappant d'une mise à pied conservatoire le délégué syndical CGT.

Détruire l'unité syndicale pour imposer le plan « anti-social », espoir de la direction d'être libre, sans contestation pour le faire.

Aujourd'hui, les syndicats CFE-CGC et CFTC du site, ainsi que de l'inspection du travail, grâce à des témoignages soutirés par l'encadrement de l'usine à quelques employés via la manipulation, la demande de licenciement est effective. La bourgeoisie ne cache même plus son hypocrisie !

Loin de désespérer les camarades, la décision abjecte de la direction de maintenir le licenciement n'a fait que révéler une fois de plus qu'aucune négociation n'est possible avec le patronat. Ce que l'on gagne, nous le prenons, nous l'arrachons à leur profit. Cette lutte ils continueront devant le TASS pour la réintégration de Gaëtan, mais aussi avec les salariés pour l'augmentation de leurs salaires et contre le changement du règlement intérieur.



LES LUTTES

19 MARS : GRÈVES ET MANIFESTATIONS INTERPROFESSIONNELLES

Comme à l'habitude, la guerre des chiffres a encore frappé, quant au nombre de manifestants ce 19 mars, entre ceux de la police, des outils médiatiques du capital et ceux des syndicats, pour eux plus de 350 000. Mais celles et ceux qui ont participé aux actions ont constaté l'ampleur de la mobilisation. Sur Paris, ce sont plus de 50 000 personnes qui ont foulé le pavé pour exprimer leur colère face à un patronat et à un gouvernement méprisant et arrogant, dont la seule réponse à l'injustice sociale est la répression et la restriction des libertés.

Cette colère porte bien des revendications précises et des perspectives de progrès social, pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, pour l'augmentation du Smic, des salaires, des points d'indice et des pensions, pour la défense et le développement des emplois, du potentiel industriel et des services publics, etc.

La CGT poursuit son engagement dans la construction de fortes mobilisations avec les salariés, retraités, privés d'emplois, au plus près de leurs aspirations pour obtenir la satisfaction des revendications.



LA

LUTTE



CONTINUE !

GROUPE SAIPOL

Plus de 3 semaines de grève et de débrayages dans le groupe Saipol qui compte 6 sites industriels. L'objet de ce conflit : l'augmentation des salaires. C'est face à une direction qui refusait l'ouverture des négociations que la CGT a décidé d'appeler les salariés à se mobiliser pour soutenir les revendications collectives de la CGT qui n'étaient rien d'autre que la traduction des besoins individuels des salariés.

Il aura donc fallu plus de **3 semaines** de conflit pour imposer à la direction de faire des concessions. D'un refus de négocier au départ, la lutte des salariés aura permis d'obtenir une augmentation générale de **1,8%** avec un talon de **55€**.

QUI A DIT QUE LA LUTTE, C'EST DÉPASSÉ ET NE PAYE PAS ?

52ème Congrès Confédéral

Rapport d'activité CGT : la position de la FNIC

Comme à tous les niveaux dans la CGT (syndicat, UL, UD, fédération, confédération), le congrès doit être le moment de faire le bilan des orientations décidées précédemment, de leur mise en place par l'équipe élue au précédent congrès, qui vient rendre compte de son mandat. C'est l'occasion, à partir d'une analyse politique, de décider des orientations futures et de la direction qui les mettra en oeuvre.

Le 52^{ème} congrès débutera par le rapport du secrétaire général sortant, si bien que certains délégués peuvent penser qu'il s'agit ensuite d'approuver ou non ce discours introductif. Le vote qui s'ensuit vise en réalité à faire se prononcer le congrès sur l'activité de la confédération durant le mandat 2016-2019. Et ce vote est censé être éclairé par le **rapport d'activité** envoyé dans « le Peuple » de janvier 2019, hors-série n°2.

En dépit de ces principes, le rapport d'activité du 52^{ème} donne le ton dès la première phrase : **«ce document n'a pas vocation à établir un bilan exhaustif de l'activité de la seule direction confédérale»**. Ça commence mal ! Le texte mêle effectivement l'activité des syndicats, des fédérations, des unions départementales et de la confédération, ce qui rend difficile l'évaluation de l'activité nationale interprofessionnelle, responsabilité de la seule confédération, évaluation qui est pourtant la fonction même du congrès.

Durant ces trois années, quel est le bilan de l'activité nationale interprofessionnelle de la CGT ?

La CGT a été dans l'incapacité d'opposer un rapport de force à la déferlante de lois et mesures anti-travail, de la loi Khomri aux ordonnances Macron, loi sur la sécurité, gel du SMIC, pérennisation du CICE, réforme de la SNCF, fusion AGIRC-ARRCO, etc.

Nous observons une **baisse sensible du nombre de nos syndiqués**.

La CGT est passée deuxième organisation syndicale en représentativité, derrière la CFDT.

La CGT est étrangère au mouvement social le plus marquant de ces dix dernières années en France, à savoir les gilets jaunes.

La lecture du rapport d'activité donne l'image d'une CGT « force de résistance », ce qui n'est vrai que dans les entreprises, voire dans les branches professionnelles, mais en aucun cas au niveau interprofessionnel, il faut être lucide. Rester dans le déni ne nous fait pas avancer. Bien au contraire, ces constats devraient poser la question de la stratégie syndicale interprofessionnelle, mais ce débat est systématiquement escamoté, notamment au CCN (Comité Confédéral National), et la stratégie actuelle présentée comme la seule possible.

La confédération est vue aujourd'hui par de trop nombreux syndicats comme une entité extérieure, sans lien réel avec les organisations fondamentales de la CGT, qui gère « dans son coin » les questions nationales interprofessionnelles.

Durant le mandat, un nombre croissant d'organisations (unions départementales et fédérations) ont demandé des comptes, voire ont contesté les choix stratégiques confédéraux, sans être entendues, à l'image du CCN extraordinaire réclamé sans succès en décembre 2018, par un nombre d'organisations certes insuffisant pour **l'imposer** (est-il normal d'en arriver là ?) au bureau confédéral, mais pourtant très significatif.

Une fracture s'est ainsi créée sur les questions stratégiques, parfois associées aux questions d'affiliations internationales, notamment à la CES, vue comme le symbole d'un recentrage, et dont le bilan d'activité au regard de nos objectifs de changement de société, reste une question taboue.

La gouvernance de la confédération ne peut se cantonner à une guerre de tranchées entre deux camps, celui des « idéologues » qui seraient des ayatollahs de la grève générale, et celui des adeptes du dialogue social et du syndicalisme rassemblé. Rassembler la CGT, c'est prioriser la construction revendicative entre fédérations CGT, et non avec les fédérations des autres syndicats du même champ professionnel.

La FNIC tire un bilan négatif de l'activité nationale interprofessionnelle du mandat 2016-2019.

RECONNAITRE LA PÉNIBILITÉ, AU-DELÀ D'UNE NÉCESSITÉ, C'EST DE JUSTICE QU'IL S'AGIT.

Avant d'ouvrir le dossier technique du compte points pénibilité, il est nécessaire d'aborder ce qui anime depuis toujours notre volonté à vouloir imposer des accords reconnaissant la pénibilité au travail. Cette pénibilité au travail a créé depuis la nuit des temps une injustice devant la vie en bonne santé de tous les salariés pendant et après leur période d'activité professionnelle.

Le monde du travail utilise, ou plutôt, nous devrions dire exploite, une « machine » ultra performante qui, suivant le travail demandé, donc réalisé, n'est pas soumise aux mêmes contraintes physiques, psychiques ou mentales.

Cette « machine » ultra performante n'est autre que la femme, l'homme et malheureusement l'enfant encore trop souvent. L'utilisation capitaliste donc abusive de nos prédispositions physiques, psychiques et mentales, avec toutes les diversités et complexités que cela comporte fait qu'on s'abîme plus ou moins vite au vu des conditions de travail que nos employeurs nous font subir.



C'est alors bien de justice sociale qu'il s'agit quand l'espérance de vie, souvent réduite de 6 à 10 ans, est directement liée aux conditions de travail. Un grand nombre d'études sanitaires et sociales ont confirmé que la mise en place d'organisations du travail par roulement « 3*8, 4*8, 5*8, travail de nuit etc. », que l'utilisation de produits dangereux et nocifs portant atteinte à la santé, que le E-learning occasionnant des pressions mentales inacceptables sur les salariés, avaient un impact direct sur l'état de santé des salariés et que la réparation de ce préjudice, faute d'actions préventives, ne pouvait être qu'une reconnaissance de la pénibilité subie au travail.

Mais au fait qu'est-ce que la pénibilité au travail ?

Le Code du travail définit la pénibilité au travail comme l'état d'une personne soumise à un risque dans le cadre de l'exercice de

son activité, susceptible de lui provoquer un problème de santé : contraintes physiques ou mentales, contraintes liées à l'environnement ou au rythme de travail.



Mais avoir défini la pénibilité dans le code du travail répond-t-il à l'obligation de la supprimer ?

Non, car allant plus loin dans cette réflexion, connaissant les raisons de cette pénibilité, l'employeur qui laisse perdurer cette situation, que risque-t-il ? Pour lui, seule la rentabilité compte et quand le salarié est fatigué, usé, handicapé ou mort, il en prend un autre et recommence.

Pour exiger la prise en compte de la pénibilité au travail, nous devons imposer aux employeurs un accord qui prenne en compte les deux volets indissociables que sont :

La prévention : pour combattre et éviter que les conditions de travail continuent à se dégrader et être force de proposition pour obliger l'employeur à réfléchir « santé au travail » et pas seulement « rentabilité ».

Cette philosophie sera malheureusement bien impactée par la destruction des CHSCT qui seront supprimés dans beaucoup d'entreprises suite aux ordonnances Macron. Avant, dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés il y avait un CHSCT avec des prérogatives qui imposaient aux employeurs le respect de procédures, de contrôles de la réglementation sur le plan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Les patrons ont rêvé de la disparition des CHSCT, Macron l'a fait !

La réparation : un salarié qui a été usé, handicapé par des conditions de travail difficiles, pénibles sous la seule et unique responsabilité d'organisation du travail de l'employeur doit recevoir réparation. Une réparation qui doit tenir compte de l'état de santé dans lequel se trouve le salarié, mais qui doit prendre toute la mesure du côté irréversible de la situation. Le salarié qui n'a plus toutes ses capacités physiques, psychiques ou mentales en raison de contraintes au travail

qui lui feront perdre de l'espérance de vie, « 6 à 10 ans », doit pouvoir partir à la retraite anticipée à taux plein, financée à 100 % par l'employeur.

Pour information, quand l'Etat prenait en compte la pénibilité au travail en permettant les départs en pré-retraite à 55, 56 et 57 ans, l'ensemble des entreprises engageaient de véritables plans de départs qui servaient souvent à dégraisser les effectifs. Mais du jour où Sarkozy a supprimé les départs en pré-retraite finan-



cés par l'état, ce fut terminé. La pénibilité que ces employeurs reconnaissaient a complètement disparu sans aucune amélioration des postes de travail et en maintenant les mêmes organisations de travail, voire en les dégradant.

Moi patron, si je dois payer la réparation de la pénibilité au travail je ne la reconnais pas,

mais si c'est l'Etat qui paye, alors là, oui elle existe bien et il faut faire quelque chose.

LE COMPTE POINTS PÉNIBILITÉ :

2003. La naissance du compte points pénibilité remonte à la réforme des retraites de 2003, loi dite « Fillon », où il n'est pas acté mais remplacé par la prise en compte des carrières longues, qui amènera la CFDT à valider cette réforme le 15 mai 2003, alors que le 13 mai deux millions de manifestants étaient dans la rue pour combattre cette réforme.

2008. C'est la confirmation du passage à 41 ans de cotisations décidé dans la réforme de 2003. Cette augmentation de la durée d'assurance concerne également le dispositif « carrières longues » afin de tenter d'en limiter le coût. **La réforme de 2008 n'a cependant pas permis de débloquent les négociations sur la pénibilité, alors que c'était un engagement pris entre le gouvernement et la CFDT en 2003, qui sera le fondement de la trahison du 15 mai 2003.**

2010. Pour continuer, la réforme des retraites de 2010 recule l'âge légal de départ de 60 à 62 ans et à 67 ans pour une retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres cotisés. 14 journées de manifestations souvent à plus de 3 millions de manifestants.

La reconnaissance de la pénibilité fait son apparition par le droit au départ à la retraite à 60 ans à taux plein pour les assurés qui ont une incapacité égale ou supérieure à 10 % ayant donné lieu à l'attribution d'une rente pour maladie professionnelle ou pour accident du travail, et dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions. Cette retraite sera attribuée à taux plein même si tous les trimestres ne sont pas validés, il n'y aura aucune décote.

2014. Voilà nous y sommes. Entré en vigueur le 1er janvier 2015, le compte pénibilité est présenté comme une mesure forte de la loi.

Mais attention : pas d'effet rétroactif. Ce qui sous-entend que le salarié qui subit depuis plusieurs années ou dizaines d'années des conditions de travail difficiles, ne bénéficiera pas de cette reconnaissance de pénibilité.

Ne jamais perdre de vue que ce compte points pénibilité aura servi de prétexte à toutes les attaques contre notre système de retraite par répartition, tant sur la durée de cotisation que sur tous les artifices baissant le niveau des pensions.

Ces facteurs de pénibilité auront mis plus de 7 ans pour être inscrits dans le compte points pénibilité de 2015. Faut-il se souvenir que la trahison de la CFDT en 2003 s'était faite sur la promesse du gouvernement Fillon de la mise en place de ce compte points pénibilité au plus tard en 2008 ?

Si on y regarde bien, ce ne sont pas 7 ans mais bien 12 années qui auront **servi à l'ensemble des gouvernements successifs pour imposer le recul de l'âge de départ à la retraite** en affichant la reconnaissance de la pénibilité au travail.

La supercherie n'est pas terminée car nous pourrions dire : finalement, un système qui va reconnaître la pénibilité au travail et **enfin nous permettre d'avoir une réparation, c'est pas mal !**

Mais c'est sans compter sur l'association de malfaiteurs « gouvernement et patronat associés à un certain syndicat », qui avant même sa mise en place, cherchent par tous les moyens à le réduire au minimum.

Si vous atteignez les critères de pénibilité vous n'aurez pas besoin de les faire reconnaître car vous serez mort avant !

SEUIL D'EXPOSITION AUX RISQUES

Au titre des contraintes physiques marquées			
Facteur de risques professionnels	SEUIL		Durée minimale
	Action ou situation	Intensité minimale	
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilo-grammes	600 heures par an
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an
Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1	Vibrations transmises aux mains et aux bras		450 heures par an
	Vibrations transmises à l'ensemble du corps		
Au titre de l'environnement physique agressif			
Facteur de risques professionnels	SEUIL		Durée minimale
	Action ou situation	Action ou situation	
Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées	Le seuil est déterminé, pour chacun des agents chimiques dangereux, par application d'une grille d'évaluation prenant en compte le type de pénétration, la classe d'émission ou de contact de l'agent chimique concerné, le procédé d'utilisation ou de fabrication, les mesures de protection collective ou individuelle mises en oeuvre et la durée d'exposition, qui est définie par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la santé		
Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
Les températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
Bruit mentionné à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 80 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an
Au titre de certains rythmes de travail			
Facteur de risques professionnels	SEUIL		Durée minimale
	Action ou situation	Action ou situation	
Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
Le travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini	Temps de cycle inférieur ou égal à 1 minute		900 heures par an
	30 actions techniques ou plus par minute avec un temps de cycle supérieur à 1 minute		

Le niveau d'exposition des seuils et sa durée minimale en font des valeurs complètement irréalistes. La durée annuelle de travail est de 1600 heures. Quand ils prennent 900 heures à minima, cela représente 56,25 % du temps de travail à subir cette pénibilité. Qui pourrait porter une charge de plus de 15 kilos ou avoir les bras levés au-dessus des épaules pendant près de 5 heures sur 8 heures ?

En 2015 « le C3P » comportait 4 critères, il fut porté à 10 critères en 2016 mais c'était sans compter sur le roi de l'Elysée, qui a encore une fois répondu à la demande des patrons, faisant du C3P le C2P, supprimant au passage 4 critères.

Les 4 critères supprimés ne sont pas les moindres car ils se composent de :

- ☞ postures pénibles ; quand on parle de pénibilité au travail,
- ☞ Manutentions manuelles de charges ; dans nos industries très manufacturières comme le Caoutchouc, la Plasturgie, la Navigation de plaisance etc... s'en est presque risible,
- ☞ vibrations mécaniques ; le fléau de tous les conducteurs d'engins tels que : chariot élévateur, transpalette qui foisonnent dans toutes les usines,
- ☞ agents chimiques dangereux ; quand vous faites partie des industries Chimiques et que vous connaissez l'industrie, vous ne pouvez que rester sans voix devant cette aberration.

LOI TRAVAIL : FINI LA PÉNIBILITÉ !!!



PÉNIBILITÉ : LE COÛT DU CAPITAL EST UNE CHARGE LOURDE !



Ce que cela démontre, c'est que le compte points pénibilité, qu'il réponde au nom de C3P, de C2P «Compte Professionnel de Prévention» ou de CPA «Compte Personnel d'Activité», la dernière trouvaille qui sert de fourre-tout est toujours agité comme faire valoir des réformes consécutives qui dans le même temps organisent la régression sociale en augmentant la durée de cotisation. Il n'imposera rien au patronat en termes de prévention au vu des niveaux d'expositions affichés.

Pour la FNIC-CGT, ce n'est pas de ces comptes points pénibilité que nous avons besoin mais d'un accord de reconnaissance de la pénibilité au travail.

Un accord qui garantisse des départs à la retraite à taux plein à 55 ans avec une anticipation d'un trimestre par année de travail pénible. Ce dispositif doit être financé uniquement par l'entreprise, qui est la seule responsable de l'organisation pénible du travail.

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

NOS BRANCHES

LES LABORATOIRES DE BIOLOGIE MEDICALE

Les organisations patronales qui siègent à la branche, veulent une fois de plus, tenter de remanier complètement la grille de classification. Sous couvert d'introduire dans la grille les nouveaux métiers apparus dans les LBM (qualité par exemple), c'est un changement complet de philosophie qui est en préparation. Les patrons veulent rémunérer le poste et non la qualification. Ce qui amène, notamment, à vouloir faire reconnaître, qu'un technicien peut être embauché au niveau Bac alors que la loi l'interdit.

A contrario la CGT défend une grille universelle commençant au coefficient 100, correspondant à un nouvel embauché sans diplôme avec, pour ce coefficient un salaire horaire au niveau du SMIC.

Par ailleurs, il est temps de remettre en place une valeur du point qui servira au calcul du minimum de chaque coefficient (minimum = coefficient X point) qui permet une réelle progression des salaires en fonction des coefficients.

CHIMIE

Cela fait maintenant 17 mois que plus rien ne se négocie dans la branche. Même les accords salaires sont frappés d'opposition par la majorité des organisations (à l'exception de la CFDT, évidemment !). Dans tous les débats, les représentants de la Chambre patronale n'ont qu'un seul objectif : aligner les dispositions non-dérogeables de la Convention collective sur les minima du Code du travail. La branche n'a toujours pas de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, pourtant obligatoire depuis 2018 ! De même, tous les points ouverts à la négociation de branche par les

ordonnances Macron ont été systématiquement refusés par France Chimie (ex-UIC) et les fédérations patronales associées.

La ligne de front FNIC-CGT, CFE-CGC et FO tient bon, mais pour combien de temps encore ? Sans l'appui des syndicats et des salariés dans les entreprises, nos patrons ont la part belle, car faute d'accords impératifs aux entreprises, l'essentiel des dispositions de la Convention qui améliore la loi sont dérogeables. Seul le rapport de force pourra remettre en route le progrès social dans la Convention collective des industries chimiques.

INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

Industrie pharmaceutique, du dialogue de sourds à mille lieues de la négociation collective.

Quasi un an de réunions paritaires avec, à l'ordre du jour, la révision de la Convention collective pour y intégrer les dispositions des ordonnances Macron. Le Leem, seule organisation patronale de la branche, n'a eu de cesse de revoir à la baisse les droits et les acquis de notre CCNIP. La CGT a, comme à son habitude, combattu ces propositions néfastes et était force de proposition. Tout ça pour finir en décembre avec un accord signé par la CFDT et la CFTC (comme d'habitude). Il n'était pas possible de laisser de telles régressions s'appliquer. CGT, FO, UNSA et la CGC, ont fait valoir leur droit d'op-

position, représentant plus de 58 % à quatre, l'accord est de fait rendu inapplicable. De plus, CFDT et CFTC, blessées dans leur orgueil, ont décidé de retirer leurs signatures, ne voulant assumer seules ces régressions sociales.

Le LEEM, furieux et avec esprit vengeur, fait maintenant du chantage en refusant de négocier l'augmentation des salaires minima de branches tant que nous ne serons pas revenus à la table des négociations sur cet accord, pour lequel ils annoncent déjà n'avoir que peu de marge de manoeuvre. La suite à la prochaine paritaire, vous trouverez plus d'informations détaillées dans nos circulaires de branche sur le site de la Fédération.

REPARTITION PHARMACEUTIQUE

Après un long monologue sur les difficultés économiques rencontrées dans l'entreprise de la répartition pharmaceutique, qui avait comme but principal de détourner les revendications des organisations syndicales et après des débats houleux, la Chambre patronale a fait une première proposition.

La proposition à 0,6 % est rejetée par l'ensemble des organisations syndicales.

Alors que toutes les organisations ont réclamé une vision sur l'ensemble des remises sur la livraison de certains médicaments, la

Chambre patronale a refusé de communiquer en précisant que ce n'était pas le sujet.

De qui se moque-t-on ?

Une nouvelle fois, la FNIC CGT, a revendiqué la grille de salaires fédérale avec le premier coefficient à 1900 €.

Le sujet sera rediscuté le 4 avril, mais il est clair que, pour faire plier les patrons, l'action en amont dans les entreprises est indispensable.

PETROLE

Les négociations se poursuivent pour la mise en place de la CPPNI, commission de négociation censée être obligatoire dans les branches professionnelles depuis la loi Khomri de 2016.

L'accord d'accompagnement des ordonnances Macron a été signé le 28 décembre 2018 par CFE-CGC, CFDT et UNSA. Ce texte établit le caractère dérogeable, par accord d'entreprise, des primes conventionnelles d'ancienneté, de quart et de panier. Cet accord entérine également la baisse drastique des droits et prérogatives des instances, ainsi que la

disparition des CHSCT.

Les patrons voient la sécurité et la santé des salariés avant tout comme un coût qu'il faut réduire. Sans le contrepoint des CHSCT, on peut donc craindre une recrudescence des accidents, à l'avenir, dont les directions d'entreprises seront tenues comme responsables.

Le 7 mars, la CGT et FO ont demandé la réouverture d'une négociation sur la santé et la sécurité dans la branche, rejointes par les autres organisations syndicales. Une première réunion se tiendra le 7 juin.

NAVIGATION DE PLAISANCE

Lors de la paritaire de branche du 13 mars, les employeurs de la navigation de plaisance ont fait un pas de plus vers la remise en cause de la convention collective.

Premièrement, ils proposent de déconnecter l'évolution de la prime d'ancienneté des salaires minima conventionnels. Dans un premier temps, une telle mesure verrait la prime d'ancienneté progresser moins vite que les salaires mini, puis elle n'évoluerait plus, pour au final être supprimée des avantages conventionnels acquis.

Ils proposent aussi d'actualiser la convention collective, afin de la rendre plus lisible. La CGT et les autres O.S. leurs ont rappelé leur volonté de maintenir toutes les dispositions conventionnelles plus favorables. Ce à quoi, les employeurs répondent que notre demande est à l'opposé des négociations qu'ils envisagent....

Pour la CGT, cette volonté de ne pas vouloir maintenir les dispositions plus favorables pour les salariés est à mettre en corrélation avec leur volonté de déconnecter la prime d'ancienneté, et la CGT pèsera pour que ces droits conventionnels perdurent.

CAOUTCHOUC

Une industrie de très haute technologie, qui compte plus de 45 000 salariés en 2018. Cette branche n'est malheureusement pas différente des autres, où les choix boursiers et les stratégies financières priment sur le développement industriel en territoire.

Prenons le dernier rapport de branche, celui de 2018, recensant l'année 2017 et faisons la comparaison seulement sur les deux principaux axes que sont les effectifs et les chiffres d'affaires. Pour être le plus représentatifs, nous prendrons l'année 2007, d'avant crise comme se plaisent à dire nos patrons.

Les effectifs :

En 2007, l'effectif global des entreprises du caoutchouc était de 53 717 salariés pour être en 2017 à 45 000 salariés soit moins 8 717 salariés.

Le chiffre d'affaires :

En 2007, le chiffre d'affaires des entreprises du caoutchouc était de 8,15 milliards d'euros pour atteindre 11,9 milliards en 2017 soit + 3,75 milliards d'euros.

En dix ans c'est une hécatombe des effectifs de la branche, avec -20 % de salariés et dans le même temps une augmentation des chiffres d'affaires de 46 %.

Cela se traduit par un chiffre d'affaires par salarié qui, entre 2007 et 2017, est passé de 151 721 € à 264 444 €.

Quand nous revendiquons la grille fédérale à 1900 € au coefficient 130, nous pouvons garantir que nos patrons ont largement de quoi répondre à nos exigences.

PLASTURGIE

L'année 2018 a été pour la plasturgie une année fructueuse avec un chiffre d'affaires record de 31,7 milliards d'euros. La Fédération de la Plasturgie et des Composites, comme à son habitude, n'a pas fait preuve de générosité lors de la Commission Mixte Paritaire du 19 février 2019.

En négociation salaires depuis septembre 2018, la Chambre patronale s'est contentée d'une nouvelle et timide proposition à + 1,6 % pour tous les coefficients. Une nouvelle fois, la CGT a refusé cette proposition calquée sur la revalorisation du SMIC (+1,52 %), ne plaçant le coefficient 700 qu'à 8,78 € de plus par mois que ce même SMIC.

Une proposition indécente pour une branche professionnelle qui se porte bien et qui se veut attractive.

Aucune Organisation Syndicale de salariés n'a cautionné cette nouvelle grille et nous attendons le 26 mars pour la suite de la négociation. Une nouvelle fois, la CGT a revendiqué la grille fédérale avec le premier coefficient à 1900 €.

Il est clair que, pour faire plier les patrons sur notre revendication, l'action est indispensable.

12^{ÈME} CONFÉRENCE NATIONALE DE L'UFR DU 5 AU 7 JUIN 2019 À DIVES SUR MER (VILLAGE TLC)

LA RÉGRESSION SOCIALE NE SE NÉGOCIE PAS, ELLE SE COMBAT !

C'est sous l'égide de cette belle phrase de notre camarade Henri Krasucki que l'Union fédérale des Retraités a placé sa 12^{ème} conférence fédérale.

Celle-ci se tiendra du 5 au 7 juin à Dives-sur-Mer, ville d'histoire mais aussi d'industrie, qui verra aussi passer l'Armada des vieux gréements dans son parcours pour Rouen...

Tous les camarades retraités sont bien sûr invités à participer à cette conférence, à y débattre des nombreux sujets qui les préoccupent, mais sont aussi invités les actifs, qui sont les retraités de demain et qui doivent s'emparer de la défense de notre système de retraite par répartition, tel que mis en place en 1945 : le Conseil national de la Résistance avait, en pleine guerre, risquant l'arrestation, la torture, la déportation, prévu une organisation de protection sociale révolutionnaire, qui a permis que des vraies retraites soient versées, dès 1945, dans un pays détruit par l'Occupation. Notre gouvernement, et les médias complices essaient de nous faire croire que, dans un pays riche comme le nôtre, où l'on remet 40 milliards par an aux entreprises sous forme de CICE ou d'exonérations de cotisations sociales, on n'aurait plus les moyens de payer des retraites.

Lors de la conférence de l'UFR seront abordées les problématiques liées aux pensions de retraite, bien sûr, à leur montant, à leur versement par les organismes payeurs, mais aussi la question de la continuité syndicale, de la vie syndicale, de l'activité en territoire au sein des UL et USR (unions syndicales de retraités), de la place des retraités dans le syndicat d'entreprise et du rôle qu'ils peuvent y jouer (sans bien sûr outrepasser leurs prérogatives !).

Pourquoi la continuité syndicale ? Pourquoi continuer à militer plutôt que se consacrer à sa famille, à son jardin

ou à ses passions ? Simplement parce que c'est toujours le patronat qui est à l'origine des décisions qui impactent notre vie, qu'il s'agisse de l'augmentation de la CSG ou de la revalorisation des pensions, pour ne citer que ces deux points.

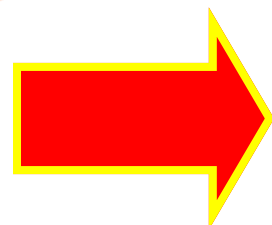
Ainsi, la conférence se prononcera sur les résolutions proposées par le document de réflexion, reprenant les revendications portées par l'UFR et la fédération.

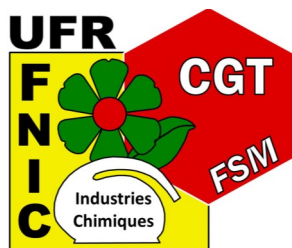
Les soirées seront consacrées, la première à l'histoire sociale avec l'évocation de « l'affaire Dreyfus du monde ouvrier », la seconde à..... : découvrez-la en vous reportant au Courrier fédéral 582 visible sur le site fnic.fr ou dans le document papier reçu dans votre syndicat.

La direction fédérale, qui tiendra sa réunion sur le lieu même de la conférence, la veille de son ouverture, y assistera aussi.

L'UFR attend nombreux retraités et actifs et leur promet deux jours et deux soirées revendicatifs et fraternels.

INSCRIPTION





12^{ÈME} CONFÉRENCE NATIONALE DE L'UFR DU 5 AU 7 JUIN 2019 À DIVES SUR MER (VILLAGE TLC)

SYNDICAT / SECTION : _____

NOM	Prénom	Actif	Retraité
Nom délégué			
Nom accompagnant			
Nom délégué			
Nom accompagnant			
Nom délégué			
Nom accompagnant			
Nom délégué			
Nom accompagnant			

Nombre de participants _____ x 235 € = _____ (en votre aimable règlement)

Pour 3 NUITS (du diner du 4 au petit-déjeuner du 7) 235 €/personne

Transport arrivée à Dives : voiture ☐ Bus vert (arrêt « le port ») ☐

FORMATION SANTÉ AU TRAVAIL

TITULAIRES & SUPPLÉANTS DU CSE FORMEZ VOUS RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT !

- 1 Pour mieux vous organiser et agir sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- 2 Pour intervenir sur le terrain et mener des investigations (inspections, enquêtes, DGI...).
- 3 A l'issue de cette formation, vous serez capable de vous positionner de manière efficace en tant qu'acteur de la prévention des risques professionnels, de construire un plan d'actions du CSE et de gagner en efficacité lors des réunions du CSE.



FINANCÉE
PAR
L'ENTREPRISE



La formation légale est **d'au minimum 3 jours** pour les entreprises de **- 300 salariés** et au **minimum de 5 jours** pour les **+ 300 salariés**



Un parcours sur plusieurs jours en **inter entreprises** ou chez vous, **en intra. Tarifs, nous consulter**



01 53 62 70 00 - contactcse@secafi.com

SECAFI est un organisme de formation enregistré sous le n° 11 75 44 133 75

