

DES INDUSTRIES CHIMIQUES

SOMMAIRE

L'ÉDITO 3

LES LUTTES 4-5

PAULSTRA-
HUTCHINSON/
SMURFIT KAPPA BIB/
SOCAT/
HUTCHINSON/

COURRIER INRS 6-7

Lettre de la FNIC CGT
à l'attention de l'INRS

LE DOSSIER 9-15

Pénibilité

LA PPV 16-18

UNE PRIME ANTI
SALAIRE !

LE DOSSIER





Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant - aidé » sa priorité.

Nous avons développé la plateforme « Proche des aidants », un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : **comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.**

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme « Proche des aidants ».



Accédez à la plateforme
« Proche des aidants »

L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant.** L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

11 millions d'aidants en France *
54 % ignorent qu'ils sont aidants *
60 % des aidants sont des actifs **
80 % travaillent à temps complet **

Conseils aux proches aidants en activité

• Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut **favoriser la compréhension réciproque**, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

• Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : **aménagement du temps de travail, télétravail...**

• Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues (loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades).**

Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr

* Enquête BVA.

** Étude Harris Interactive - Groupe VYV 2020.

Cette période estivale doit permettre au plus grand nombre de salariés de recharger les batteries, afin d'affronter la rentrée prochaine avec la réalité du quotidien et son lot de difficultés, n'ouvrant que peu de fenêtres sur un avenir meilleur.

Tant que les travailleurs ne prendront pas collectivement leur avenir en main, patronat et gouvernement continueront à faire leurs coups bas !

Dans cette libéralisation sans limite du marché du travail : rien qui puisse être d'un quelconque intérêt pour les salariés. **L'objectif du patronat et du gouvernement est de satisfaire l'appétit financier toujours plus grand des actionnaires et de la classe dirigeante.**

Les travailleurs ont de plus en plus de difficultés à pouvoir vivre, parfois simplement survivre, alors que les entreprises et leurs actionnaires se gavent de millions, voire de milliards d'euros. La recherche constante de « compétitivité » dans les entreprises se fait toujours au détriment des emplois, ce qui engendre, de fait, la dégradation des conditions de travail.

Tant que les travailleurs ne prendront pas collectivement leur avenir en main, patronat et gouvernement continueront à faire leurs coups bas !

Les travailleurs, avec la réforme des retraites MACRON/BORNE, vont devoir travailler 2 ans supplémentaires, en reportant l'âge légal à 64 ans. Les femmes, qui ont pour la plupart des carrières hachées, seront les premières impactées. Les jeunes, dont les années d'étude ne sont pas comptabilisées pour le calcul de la retraite, partiront, pour certains, bien au-delà de 67 ans. Les travailleurs usés n'auront pas de compensation pour la pénibilité subie.

L'articulation avec la réforme de l'Assurance Chômage et celle sur les retraites est grave : d'un côté, une baisse des allocations ou une suppression du nombre de mois indemnisé et donc une réduction des droits à une retraite complémentaire, de l'autre, un report de l'âge de départ. C'est la double peine !

Et comme si tout cela ne suffisait pas, **au 1^{er} octobre, suite à une décision du gouvernement, le remboursement d'un certain nombre de soins dentaires subira une baisse de 10 %** et, en plus de cela, le gouvernement envisage de procéder à un certain nombre de baisses ou de remboursements de médicaments et/ou de dispositifs médicaux.

Face à ces attaques, quelle autre alternative avons-nous, nous salariés, que celle de construire le rapport de force ?

Salariés, dans nos entreprises, dans nos structures territoriales, au plus près du terrain, faisons entendre notre révolte par des arrêts de travail avec des appels à la grève et des rassemblements devant les portes de nos entreprises. Portons nos revendications en termes de salaires, d'emplois, de reconnaissance de la pénibilité par des départs anticipés, et d'amélioration des conditions de travail, à nos directions d'entreprises.

Faisons monter la température du climat social !

Élections professionnelles 12-13 juin 2023 PAULSTRA-HUTCHINSON Segré (49)

Ces 12 et 13 juin derniers se sont déroulées nos élections professionnelles dans notre usine de PAULSTRA-HUTCHINSON à Segré (610 CDI + 90 intérimaires), industrie du Caoutchouc.

Nous avons à cœur de continuer notre constante progression amorcée depuis 1997 (14 % de représentativité) afin de rester le syndicat majoritaire de l'établissement.

Pour ce nouveau mandat CSE, nous présentions 20 candidats issus des 1^{er} et 2^{ème} collèges, en intégrant de jeunes salariés auprès des Camarades plus aguerris.

Comme pour toute élection, nous avons évidemment accentué notre communication dans la dernière ligne droite avec la distribution de 4 tracts le dernier mois (en ignorant les 2 autres syndicats qui se présentaient) afin de parler de notre bilan et de nos objectifs.

Le résultat est très positif puisqu'avec un taux de participation s'élevant à 87 %, nous obtenons 19 élus sur 20 candidats présentés :

- 78,30 % au 1^{er} collège (+ 4 points par rapport à 2019)
- Forte progression du 2^{ème} collège ETAM (Employés - Techniciens - Agents de Maîtrise) avec 63,30 % (+ 19 points par rapport à 2019 avec 3 titulaires sur 4)

Notre représentativité globale s'élève à 67,50 % (en progression de + 5,50 %)

Le travail effectué depuis plusieurs années est aujourd'hui reconnu par l'ensemble des salariés et, malgré la baisse des effectifs du 1^{er} collège, nous progressons globalement grâce à nos résultats du 2^{ème} collège et ratons de peu la barre des 70 %, faute de candidat dans le collège Cadres.

Cette progression de 14 % à 67,50 % en 25 ans n'est pas le fruit du hasard mais bien le résultat d'un travail d'équipe, de militants, avec des anciens Camarades qui nous ont inculqué l'Histoire de notre CGT afin de conserver notre ADN et de porter fièrement nos couleurs.



Épernay : tentative de « braquage » chez SMURFIT KAPPA BIB

Les salariés de SMURFIT KAPPA ont échappé à un coup bas de leur employeur. La direction de cette PME de 230 salariés n'ayant pas digéré les grèves reconductibles contre la réforme des retraites avait décidé de faire payer les grévistes en diminuant, voire en supprimant, la prime de vacances.

Le patron voulait même utiliser les dispositions concernant les absences non autorisées inscrites dans l'Accord sur la prime de vacances en retirant 5 % par jour de grève ! Un salarié qui aurait fait 20 jours de grève verrait ainsi sa prime s'évaporer ! La double peine en quelque sorte...

La réunion de la commission absentéisme a tourné court, il était impensable pour la CGT que les choses restent en l'état.

Il aura fallu saisir l'Inspection du travail, la FNIC CGT, le conseil juridique, l'Union Départementale CGT de la Marne pour réaffirmer le principe : la grève est un droit constitutionnel, ce n'est pas au taulier de l'autoriser ou pas.

Sous la pression de la CGT et la menace de se mettre en grève pour défendre ce droit constitutionnel devant la justice, la direction est revenue avec de meilleures dispositions : **l'article concernant les journées d'absence non autorisées a été retiré.**

On le constate : tous les moyens sont bons pour revenir sur les acquis des salariés mais **une nouvelle fois, le rapport de force a payé !**



Grève victorieuse à la SOCAT

Les salariés de la SOCAT en Dordogne obtiennent satisfaction après 2 jours de grève.

Les salariés de la SOCAT, entreprise de Terrasson en Dordogne, fabriquent des pièces en caoutchouc pour l'automobile et l'aéronautique.

Les salariés avec la CGT, la CFDT et FO réclamaient des augmentations de salaire au vu des niveaux de paies au ras des pâquerettes.

En effet, tous les salariés étaient payés 11,62 € de l'heure (soit 10 centimes € au-dessus du SMIC), sans aucune différence entre le coefficient 150 et 225. Et guère mieux pour les autres coeff...

Face à l'intransigeance de la direction de l'entreprise SOCAT durant les NAO, 90 % des salariés de la production et une partie du personnel administratif ont enclenché un mouvement de grève, avec un piquet devant l'entreprise 24h/24.

La grève a démarré le mardi 27 juin à 15 h et le travail a repris l'après-midi du jeudi 29 juin, au bout de seulement 48 h de conflit.

Grâce à ce mouvement de grève, les salariés ont obtenu des augmentations de salaires de 60 centimes de l'heure, soit 90,95 € par mois, une nouvelle grille des salaires qui respecte les coefficients et l'indexation des salaires sur le SMIC, alors que la direction, en grand « saigneur » du caoutchouc, ne proposerait qu'entre 34 à 50 euros brut par mois.

Suite au mouvement de grève, la direction revancharde a envoyé un courrier aux salariés leur signifiant que la grève n'était pas justifiée et que désormais, il faudrait 9 % de productivité pour compenser les pertes dues à la grève.

Mais, là encore, pour prétendre à une hausse de l'activité supplémentaire il faut d'abord supprimer la désorganisation et améliorer les conditions de travail en partageant les moyens avec tous les salariés afin de mettre en place une organisation solide, plutôt que de laisser une poignée décider seule, pour tous les autres !!!

**Encore une fois, cette action démontre que sans l'action collective, le patronat ne lâche rien ! Tout s'obtient par la lutte !
Bravo à toutes et tous !**

Rassemblement sur le site HUTCHINSON de Châlette sur Loing (45) pour s'opposer à la suppression de 170 emplois.

Le mardi 20 juin 2023, plus de 250 salariés se sont rassemblés à l'usine HUTCHINSON (filiale du Groupe TotalEnergies) de Châlette sur Loing (45) afin d'être informés sur le projet de la direction concernant la possible suppression de 170 emplois.

Les camarades CGT du site ont été soutenus par la présence et la prise de parole de l'Union Départementale du Loiret, de la FNIC CGT et de plusieurs syndicats de la Coordination HUTCHINSON.

La CGT dénonce la politique de désindustrialisation sur l'usine de Châlette qui compte aujourd'hui 1 200 salariés contre 2 000 il y a encore quelques années, avec une baisse drastique des ouvriers en production.

Des expertises sont en cours et la CGT a fait part de ses propositions concrètes afin de développer la production : mettre en place des formations et la revendication d'un accord de fin de carrière sur l'établissement.



Courrier de la FNIC CGT à l'attention de l'INRS



La FNIC CGT

Montreuil, le 28 juillet 2023

À l'attention de :

Monsieur Stéphane PIMBERT
Directeur Général de l'INRS
Monsieur Renaud BURONFOSSE
Président du Conseil d'administration
INRS
65 boulevard Richard Lenoir
75011 Paris

Messieurs,

Nous avons pris connaissance, avec étonnement, du contenu de trois récentes fiches de l'INRS.

Les fiches :

- ED 6515 Informer et sensibiliser les salariés,
- ED 6512 Participer à l'analyse des accidents du travail (AT),
- ED 6511 Procéder à l'analyse des risques professionnels.

Ces trois fiches travestissent considérablement le rôle des représentants du personnel. Le CSE, avec ses élus, n'est pas là pour accompagner la politique choisie par la direction de l'entreprise mais il se doit d'avoir un regard indépendant et critique.

Le contenu de la fiche ED 6515 sur l'information et la sensibilisation des salariés avec le CSE :

On peut lire « **Contribuer aussi au développement de la culture de prévention dans l'entreprise.** » Il n'y a pas une culture mais des cultures. Pour ne prendre que trois exemples :

1. La hiérarchie de la prévention telle que décrite par le code du travail ou alors son inversion. Elle est installée dans de nombreuses entreprises et dénoncée par les élus.
2. L'application du principe de précaution qui est combattu par les entreprises et réclamé par les élus.

3. De faire croire aux salariés que d'être en dessous du seuil maxi d'une VLEP d'un produit cancérigène est une action suffisante pour protéger les travailleurs.

Le contenu de la fiche ED 6512, Participer à l'analyse des accidents du travail.

On peut lire « *Il est essentiel que ses membres (du CSE) participent au groupe chargé d'analyser les accidents du travail...* » Passons provisoirement sur le fait que le CSE doit aussi enquêter sur les maladies professionnelles et les risques graves.

Depuis 1947, le législateur a missionné le CE avec sa commission du CHS, puis les CHSCT, puis le CSE pour enquêter sur les accidents du travail, de façon collégiale, avec au moins un représentant de l'entreprise, mais sous la responsabilité aujourd'hui du CSE.

Le législateur considère, à juste raison, que cette enquête ne peut être pilotée par l'entreprise, responsable civilement, et éventuellement pénalement, de l'accident. C'est pourquoi le Code du travail confie l'enquête au CSE. Nous constatons que la rédaction dans l'ED 6512 inverse les rôles.

Contenu de la fiche ED 6511. Procéder à l'analyse des risques professionnels.

On peut lire « Participer à la mise en place des actions de prévention retenues » et « participer à la mise à jour du document unique et du programme annuel de prévention ».

Il est certes du rôle des élus d'apporter leurs revendications et leur analyse dans ce domaine mais nullement de s'autocensurer et tirer un trait sur leurs exigences refusées par l'employeur.

En conséquence, nous vous demandons de suspendre la diffusion de ces trois fiches. Nous sommes disponibles pour participer à la mise à plat qui s'impose.

Dans l'attente de votre retour, nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

Pour la FNIC-CGT
Serge ALLEGRE

Secrétaire Fédéral

Copie pour information :

Confédération CGT : Olivier Perrot o.perrot@cgt.fr

Administrateurs CGT au conseil d'administration : M. Delaunay (CGT) adelaunay@fnme-cgt.fr

Syndicat CGT de l'INRS 65 boulevard Richard Lenoir 75011 Paris

RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

**Exigeons des
départs anticipés
en retraite !**



DOSSIER PENIBILITÉ



La Loi Retraites 2023 : POURSUIVRE LA BATAILLE DES IDÉES

1 – La lutte des retraites : l'analyse

Après 4 mois de bataille contre la réforme Macron sur les retraites, la loi, certes passée en force à l'aide du 49-3, a néanmoins été promulguée et validée par le Conseil constitutionnel. Ce qui apparaît comme le nouvel échec d'une lutte nationale interprofessionnelle, encore une fois menée au sein d'une intersyndicale large, devrait maintenant interroger la CGT sur la pertinence de poursuivre cette stratégie perdante depuis au moins 25 ans.



Pour notre Fédération, l'unité syndicale n'est pas une fin en soi, elle n'a d'utilité que pour atteindre l'objectif recherché, à savoir la satisfaction de la revendication, en l'occurrence : le rejet de cette loi. À l'inverse de cette unité de sommet, les syndicats CGT se sont retrouvés bien seuls pour impulser les luttes dans les entreprises, notamment les grèves reconductibles. Ils se sont retrouvés à combattre la force d'inertie des autres syndicats qui prétendaient que les « journées d'action saute-mouton » et les manifestations de rues étaient bien suffisantes pour gagner, ce qui ne s'est jamais produit au cours de toute notre Histoire sociale.

Le capitalisme est de nouveau confronté aux propres crises de son système. Pour autant, nous ne pouvons pas mesurer l'importance de cette période uniquement aux résultats obtenus. Nous devons, au contraire, mesurer ce qui bouge.

C'est dans ce type de luttes qu'émerge la nécessité d'aller plus loin que les revendications immédiates dans les entreprises, que nous ne pouvons pas

simplement « aménager » cette société basée sur l'exploitation sans limite du travail humain et des ressources naturelles. Nous devons au contraire, nous appuyer sur ce que nous avons semé lors du conflit sur les retraites pour élargir le combat.

La bataille doit se porter partout où le rapport de force est possible pour neutraliser les effets de cette loi. Et cela commence par le débat d'idées avec les salariés. Continuons donc à porter nos explications et surtout, nos actions pour un changement de société au réel et pas seulement dans les documents d'orientation de Congrès.

C'est pourquoi la FNIC-CGT a décidé de fournir à ses syndicats une analyse et des outils pour comprendre cette loi, étape nécessaire pour continuer la lutte, en particulier là où il existe des métiers pénibles.

2 – La loi Macron Retraite, en résumé : pour savoir de quoi on parle !

1 – L'âge légal de départ à la retraite est décalé de deux ans pour tous les travailleuses et travailleurs. Pour les salariés du régime général, il passe donc de 62 à 64 ans.

2 – L'allongement de la durée de cotisation, prévu par la réforme Touraine de 2014, est accéléré. Cette durée passera de 168 trimestres actuellement, à 172 trimestres dès 2027 (au lieu de 2035) à raison d'un trimestre supplémentaire par an.

Vous êtes né	Nouvel âge légal	Trimestres de cotisation
Avant 01/09/1961	62 ans	168
Du 01/09 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	169
1962	62 ans et 6 mois	169
1963	62 ans et 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans et 3 mois	172
1966	63 ans et 6 mois	172
1967	63 ans et 9 mois	172
1968 et après	64 ans	172

3 – Les carrières longues sont impactées par la réforme, voir le tableau ci-dessous ; avec la nouveauté pour celles et ceux ayant commencé avant 21 ans, de pouvoir partir à 63 ans.

Vous avez commencé avant...*	Vous pourrez partir à...**
16 ans	58 ans
18 ans	60 ans
20 ans	62 ans
21 ans	63 ans

*âge avant lequel vous avez cotisé 5 trimestres (4 pour ceux nés en fin d'année).

**... à condition d'avoir tous vos trimestres.

4 – Pour des personnes ayant un taux d'incapacité d'au moins 20 %, l'âge de départ reste à 60 ans.

Il est de 62 ans pour un taux entre 10 % et 19 %. Les travailleurs handicapés pourront toujours partir à compter de 55 ans.

5 – La loi met fin à cinq des quinze régimes spéciaux existant, dont les IEG (EDF) et RATP.

6 – Le compte professionnel de prévention (C2P) peut être utilisé à tout moment de la carrière pour un congé de reconversion.

7 – À ceci s'ajoutent un certain nombre d'autres mesures : **surcote en fin de carrière pour les mères de famille**, mesures pour les aidants, les pompiers, etc.

3 – Comment va évoluer la situation avec cette loi ?

À peine promulguée (les décrets ne sont toujours pas tous publiés), **on nous explique déjà que cette loi ne rétablira pas l'équilibre financier des retraites en 2030, mais éventuellement après 2040.**

Cela sert-il à nous préparer à une nouvelle étape dans la régression sociale, dans le chemin d'une retraite à 67 ans ?

Cela veut-il dire qu'une réforme encore plus grave est nécessaire, voire fatale ?

En réalité, cela signifie qu'à la place de réduire les prestations (et donc, de repousser l'âge de départ), il aurait fallu (et il faudra) envisager une augmentation des ressources (donc des cotisations sociales), c'est une question de choix de société.

Mais quand on parle à un patron d'augmenter les cotisations, il lève les bras au ciel, épouvanté pour ses profits ! C'est pourquoi le dialogue social est inutile dans ce cas, le problème ne vient pas du fait que les patrons n'ont pas compris, il vient du fait que leurs intérêts sont frontalement opposés aux nôtres, à ceux de notre classe sociale. Ils refusent d'envisager les cotisations sociales qu'ils ont baptisé « coût du travail ». Seul l'expression du rapport de forces viendra résoudre ce conflit.

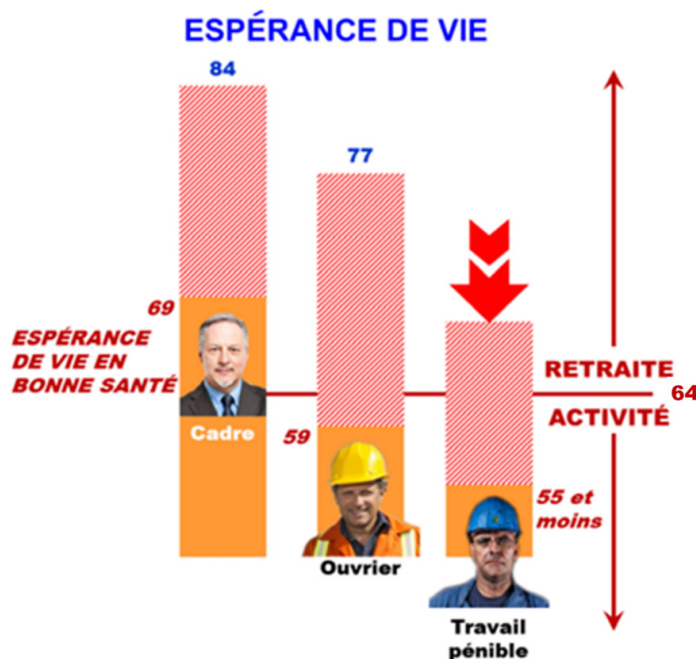
La loi Macron devrait avoir de nombreux effets délétères, à commencer par baisser le montant des pensions. En effet de nombreux salariés ne peuvent tout simplement pas travailler jusqu'à 64 ans.



Il y a déjà ceux qui n'ont plus d'emploi. Selon le COR, **sur la période 2018-2020, la proportion de personnes qui ont un emploi baisse entre 50 et 62 ans, de 81 % à 25 % !**

En France, on finit souvent sa carrière en tant que demandeur d'emploi, ou en « inactivité » (autrement dit, sans emploi mais non inscrit à Pôle emploi).

Autre point, la pénibilité : de nombreux métiers sont quasiment impossibles à tenir jusqu'à 64 ans, même si les journalistes de plateau ou les hauts fonctionnaires ont du mal à le comprendre. Une étude de l'Insee montre que **l'espérance de vie des ouvriers est plus courte que celle des cadres de six à sept ans, et que les 5 % les plus pauvres meurent en moyenne treize ans plus tôt que les 5 % les plus riches.**



4 – Adoptée et appliquée, cette loi reste illégitime, elle doit être combattue

C'est d'abord une loi contre les jeunes, qui galèrent déjà pour trouver un emploi, alors que ces mêmes emplois seront occupés plus longtemps par ceux qui devaient partir en retraite.

C'est aussi une loi contre les seniors car le report de l'âge de départ à la retraite ne signifie pas, on l'a vu ci-dessus, que l'emploi des seniors va s'améliorer. En réalité, la population la plus touchée par le chômage de longue durée est celle des 50 ans et plus. Selon l'Insee, pour cette population, le nombre de chômeurs de longue durée a d'ailleurs augmenté entre 2010 et 2022.

C'est aussi une loi basée sur une fausse évidence : sous prétexte qu'on vit plus longtemps, on devrait passer ces années gagnées sur la mort à travailler pour un employeur ! Et pour étayer cette évidence, on nous explique qu'il y a de moins en moins d'actifs par retraité.

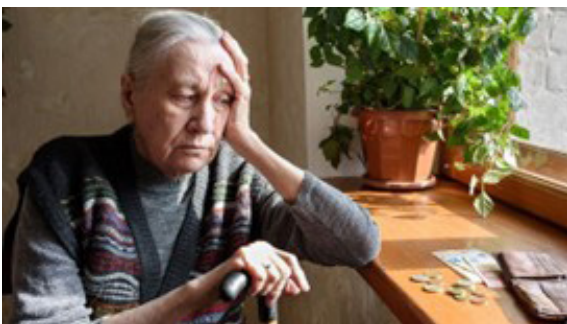
Mais ce qui compte, ce n'est pas le rapport des personnes, c'est de calculer si le travail des actifs permet d'assurer le financement des retraités au moyen du salaire socialisé (cotisations).

Rien ne justifie qu'on travaille plus longtemps si on vit plus longtemps, c'est une question de choix de société !

TOUS CES ARGUMENTS DOIVENT ÊTRE RÉPÉTÉS INLISSABLEMENT POUR NE PAS LAISSER LES TRAVILLEUSES ET TRAVILLEURS SEULS FACE AU LAVAGE DE CERVEAU PERMANENT DES MÉDIAS.

Dans de nombreux cas, aller jusqu'à l'âge de retraite, encore moins jusqu'à l'âge à taux plein, n'est pas une option. Et ce qui fait la variable d'ajustement est alors le montant de la pension.

On risque donc d'avoir une paupérisation des retraités, entre les carrières incomplètes, le phénomène de l'invalidité et le relèvement de l'âge de départ à 64 ans.



La retraite, comme une deuxième partie de vie, libérée de la dictature de l'emploi, a été gagnée durement dans les luttes sociales et après des millions de morts prématurées chez les travailleurs. On risque bien de revenir un siècle en arrière avec cette loi.

En 1982, 1,6 million d'agriculteurs nourrissaient 55 millions de Français, soit 1 agriculteur pour 34 personnes.

Aujourd'hui, il reste 400 000 agriculteurs et la population française s'élève à 68 millions, soit 1 agriculteur pour 170 personnes !

En suivant le raisonnement des patrons, il devrait y avoir une effroyable famine actuellement...

FAIRE RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ

1 – La pénibilité au travail, c'est quoi ?

Le capitalisme utilise, ou plutôt exploite, une « machine » ultra performante qui, suivant le travail demandé, donc réalisé, n'est pas soumise aux mêmes contraintes physiques ou mentales. Cette machine ultra performante n'est autre que la femme ou l'homme, et malheureusement l'enfant encore trop souvent. L'utilisation capitaliste donc abusive de nos prédispositions physiques et mentales, avec toutes les diversités et complexités que cela comporte, entraîne une usure plus ou moins rapide, au vu des conditions de travail que nos employeurs nous font subir.

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. Au-delà de la définition légale de la pénibilité (où nulle part n'est mentionnée l'obligation de la supprimer), nous considérons à la CGT qu'il est nécessaire d'avoir pour objectif d'éradiquer la pénibilité au travail, par une démarche de **prévention** en la complétant par une démarche de **réparation**.

2 – La pénibilité du travail en France

Nombreux sont les salariés à être exposés à des facteurs de pénibilité. Qu'ils soient exposés à un ou plusieurs facteurs, il ne s'agit pas d'une part marginale des salariés et celle-ci croît avec le temps. Aujourd'hui :

- **Près de 2,7 millions de salariés sont exposés à un ou plusieurs agents chimiques cancérigènes,**
- **Près de 10,7 millions sont exposés à des contraintes physiques marquées,**
- **4,1 millions par un environnement agressif,**
- **4,8 millions par des rythmes de travail atypiques.**
- **Près d'un salarié sur 10 travaille de nuit,**
- **1 salarié sur 5 travaille en horaires variables d'une semaine à l'autre.**

Dans le cas d'expositions aux contraintes physiques importantes, les risques d'une altération de l'état de santé sont majorés, le recours aux arrêts maladie augmente et la survenue d'accident du travail est plus importante. Mais de tels effets sont aussi observés avec l'exposition à un environnement agressif, le travail de nuit, au port répété de charge lourde et aux vibrations mécaniques !



© Emmanuel Grimault pour l'INRS - 2008
Travailleurs équipés de protection individuelle remplissant un camion-citerne avec des produits dangereux.

Les conséquences de telles expositions ne se limitent pas à des effets ponctuels mais se maintiennent dans le temps. Ainsi, **15 % des salariés se déclarent limités dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé.** Enfin, **1 handicap sur 5 est, aujourd'hui, d'origine professionnelle.**

La pénibilité du travail face aux inégalités sociales :

Les inégalités sociales de santé sont largement issues des conditions de travail et de la profession exercée. Elles sont aussi le fruit de processus cumulatifs : la surexposition aux facteurs de pénibilité s'ajoute en général à d'autres risques majeurs pour la santé qui sont, eux-mêmes, liés aux revenus. Par exemple : la précarité alimentaire.

L'espérance de vie en bonne santé est avant tout affaire de travail. Les disparités entre les cadres et les ouvriers sont extrêmement importantes ! En 2020, selon l'observatoire des inégalités, **à 35 ans, les hommes cadres ont une espérance de vie supérieure de 6 ans aux ouvriers. Pour les femmes des mêmes catégories, la différence est de 3 ans.**

En plus d'être très exposés à des facteurs de pénibilité tout au long de leur carrière, **les ouvriers et les employés ont aussi plus de risques que les autres d'être en situation de précarité à la fin de leur carrière.**

La précarité de fin de carrière, c'est à dire des situations où les individus ne sont ni en emploi, ni en retraite, dans laquelle se retrouve bon nombre de salariés après 55 ans est aussi affaire d'inégalités sociales. En effet, **les ouvriers et les employés y sont bien plus exposés que les cadres et les professions intermédiaires. Ces catégories de travailleuses et de travailleurs subissent donc à la fois un travail plus pénible tout au long de la vie et ils ont moins de chance de retrouver un travail lorsqu'ils passent la barrière des 50 ans.**

Reconnaître la pénibilité du travail c'est donc aussi permettre à des travailleurs de partir plus tôt pour conserver une bonne santé.

Pour la CGT, la pénibilité n'est donc pas l'affaire de quelques métiers très spécifiques, c'est un problème auquel les travailleuses et les travailleurs sont nombreux à faire face.

3 – Ce qui existe en matière de pénibilité

Depuis 20 ans et la réforme des retraites de 2003, à chaque fois qu'il est question d'une nouvelle réforme, le sujet de la pénibilité est posé par le gouvernement en place. Avant cette date, les seuls dispositifs de reconnaissance de la pénibilité au travail par un départ anticipé sont ceux de la fonction publique, des régimes spéciaux et un certain nombre de dispositifs comme, par exemple, dans le pétrole et la chimie. Depuis, de nombreuses réformes se sont succédées, remettant à chaque fois le sujet en discussion :

- La réforme des retraites de 2003 (validée par la CFDT) prévoit de multiples changements et notamment une négociation sur la pénibilité dans le secteur privé qui aboutit à l'établissement de 12 critères mais échoue en 2008 à cause du patronat.
- La réforme de 2010 ne met en place qu'une « retraite anticipée pour incapacité permanente », qui est en fait un dispositif de retraite pour invalidité (égale ou supérieure à 10 %) à partir de 60 ans, à la suite d'une exposition à un des 10 critères de pénibilité alors en vigueur.

• **La réforme de 2014 met en place le C3P, compte personnel de prévention de la pénibilité, mais sans effet rétroactif ce qui sous-tend que le salarié qui a déjà subi des années de mauvaises conditions de travail ne sera pas reconnu.** Moins de 3 ans après sa création, le C3P sera transformé en Compte personnel de prévention (C2P) dans le cadre de la « loi travail » (Macron déjà !).

C3P 2015	C3P 2016	C2P 2018
TRAVAIL DE NUIT	TRAVAIL DE NUIT	TRAVAIL DE NUIT
TRAVAIL RÉPÉTITIF À LA CHAÎNE	TRAVAIL RÉPÉTITIF À LA CHAÎNE	TRAVAIL RÉPÉTITIF À LA CHAÎNE
TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES (3X8 ; 4X8 ; 5X8...)	TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES (3X8 ; 4X8 ; 5X8...)	TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES (3X8 ; 4X8 ; 5X8...)
TRAVAIL EN MILIEU HYPERBARE	TRAVAIL EN MILIEU HYPERBARE	TRAVAIL SOUS LA TERRE OU SOUS LA MER
	ENVIRONNEMENTS BRUYANTS	ENVIRONNEMENTS BRUYANTS
	TEMPÉRATURES EXTRÊMES	TEMPÉRATURES EXTRÊMES
	PORT DE CHARGES LOURDES	PORT DE CHARGES LOURDES SUPPRIMÉ
	POSTURES PÉNIBLES	POSTURES PÉNIBLES SUPPRIMÉ
	VIBRATIONS MÉCANIQUES	VIBRATIONS MÉCANIQUES SUPPRIMÉ
	EXPOSITIONS PRODUITS CHIMIQUES ET DANGEREUX	EXPOSITIONS PRODUITS CHIMIQUES ET DANGEREUX SUPPRIMÉ

- Lors des concertations en 2019, l'objectif du gouvernement était de supprimer le service actif à 80 % des fonctionnaires pour imposer le C2P du secteur privé et la « retraite pour incapacité permanente » à la fonction publique et aux régimes spéciaux.

Quels que soient l'appellation ou les dispositifs, il s'agit toujours pour les gouvernements successifs d'éviter une extension des 5 ans de départs anticipés aux salariés du privé et de casser la logique du service actif dans le secteur public.

4 – Comment fonctionne le C2P ?

Ce qui existe aujourd'hui, outre les départs anticipés dans la fonction publique et les régimes spéciaux, c'est essentiellement pour le secteur privé, le compte personnel de prévention (C2P) qui individualise l'exposition à la pénibilité en réduisant la portée selon les « tâches » exercées avec des seuils d'exposition. Seuls 6 critères ont été maintenus (voir le tableau page suivante) et ils permettent de réduire au maximum de 2 ans la possibilité de partir avant l'âge légal.

Facteurs de risques professionnels		Intensité minimale	Durée minimale
Rythmes de travail	Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	120 nuits/an
	Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	50 nuits/an
	Travail répétitif	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes	900 heures/an
		30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent	
Environnement physique agressif	Milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
	Températures extrêmes	Température $\leq 5^{\circ}$ ou $\geq 30^{\circ}$	900 heures/an
	Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
		Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an

Les pénibilités les plus fréquentes dans nos industries (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux) **ont tout simplement été supprimées en 2017.**

Elles relèvent depuis de la « **retraite anticipée pour incapacité permanente** » (qui nécessite la reconnaissance d'une maladie professionnelle et un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %).

Le C2P est un compte individuel plafonné à 100 points, où chaque trimestre d'exposition à un critère rapporte 1 point (2 points par trimestre en cas d'exposition à plusieurs critères simultanément).

Les points peuvent être utilisés pour :

- a. **financer une formation** destinée à accéder à un poste moins exposé aux facteurs de risques (20 points obligatoirement si le compte est au maximum),
- b. **bénéficier d'un temps partiel** sans perte de salaire,
- c. **valider des trimestres** (10 points par trimestre) permettant de partir en retraite plus tôt (dans la limite de 8 trimestres).

Le C2P en chiffres :

- Au 1^{er} janvier 2022, seuls un peu plus de 1 500 000 salariés avaient ouvert leur compte, sur plus de 25 millions de salariés français.
- 61 % des salariés sont exposés à au moins 1 critère de pénibilité soit 13,5 millions de personnes en France métropolitaine en 2017.
- En 2017, seuls 800 salariés du privé sont partis en

retraite au titre de la pénibilité au travail puisque les expositions antérieures à 2014 n'étaient pas prises en compte.

- **Moins de 3 500 salariés par an partent avec une « retraite anticipée pour incapacité permanente ».**

Comme son nom l'indique, le C2P est avant tout un compte individuel qui ne lie plus automatiquement la question du travail à la retraite. Il remplit bien **l'objectif principal du gouvernement actuel à travers sa réforme : tout le monde doit travailler plus longtemps** et pour cela il faut que les départs anticipés, là où ils existent, disparaissent et que se développe une pseudo prévention sans garantie dans les autres professions.

La CGT a toujours refusé le C2P et combattu les régressions qu'ont apportées les évolutions gouvernementales exonérant les employeurs de leurs responsabilités. En parallèle de ces évolutions, les prérogatives des CHSCT ont été progressivement détricotées, jusqu'à leur suppression. Pour la FNIC-CGT, ce n'est pas de ces comptes points pénibilité dont 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.

LA PPV : UNE PRIME ANTI-SALAIRE !

La prime de partage de la valeur (PPV) est la pérennisation de la prime exceptionnelle dite « prime Macron », créée par la loi du 28 décembre 2018.

C'est une prime facultative pour l'employeur, qui peut résulter d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur (dans ce cas, le CSE doit être consulté au préalable).

La PPV est exonérée des cotisations sociales salariales et patronales dans la limite de 3 000 € par bénéficiaire et par année civile. Ce plafond est porté à 6 000 € si l'entreprise compte, soit un accord d'intéressement (pour les + de 50 salariés), soit un accord d'intéressement ou de participation (pour les moins de 50 salariés).

Pour les salariés qui perçoivent une rémunération inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC (au cours des 12 mois précédant ce versement), alors la prime est exonérée de CSG, de CRDS et d'impôt sur le revenu.

Pour les salariés qui perçoivent plus que 3 fois la valeur annuelle du SMIC (au cours des 12 mois précédant ce versement), la PPV est exonérée de cotisations sociales, mais pas de CSG-CRDS. La prime est soumise au forfait social dans les mêmes conditions que l'intéressement et est imposable sur le revenu.

Qu'est-ce qui pose problème ?

La négociation interprofessionnelle relative au partage de la valeur s'est achevée le 10 février dernier. La CGT n'a pas signé l'accord national interprofessionnel (ANI) : pourquoi ?

En pleine mobilisation sociale historique contre la réforme des retraites, il aurait fallu une hausse générale des salaires.

Une augmentation de 5 % des salaires du privé et du point d'indice des fonctionnaires rapporterait au moins 10 milliards d'euros de cotisations retraite supplémentaire.

L'inflation de 5,1 % en 2023, qui atteint 15,4 % sur les produits alimentaires, conduit à la baisse des salaires réels des travailleurs et des travailleuses. Ni ce projet de loi, ni la hausse du SMIC de 2,22 % au 1^{er} mai, ni celle du point d'indice des fonctionnaires de 1,5 %, n'ont répondu à l'urgence sociale actuelle.

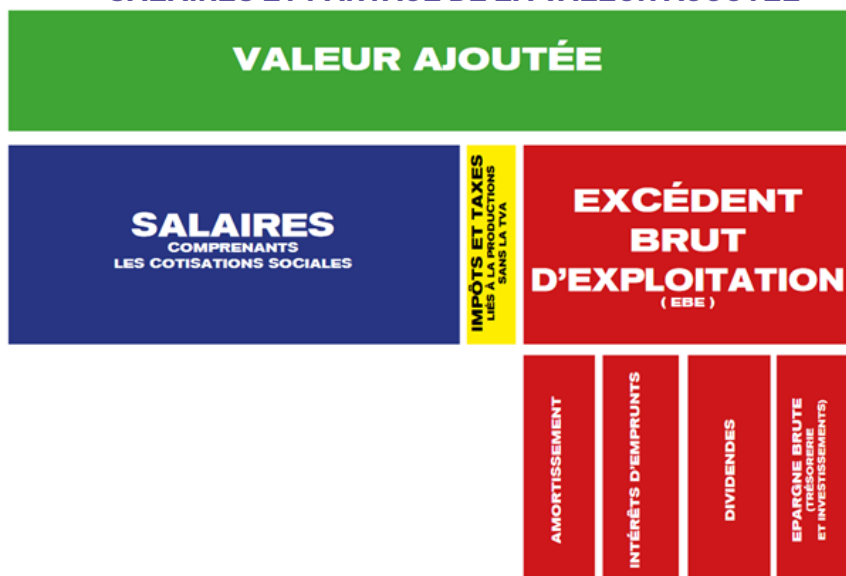
Le débat à l'Assemblée nationale sur le projet de loi portant transposition de cet ANI s'est achevé le 29 juin dernier avec le même constat. Comme l'accord interprofessionnel, le texte porté par la majorité présidentielle a fait la part belle à l'épargne salariale (intéressement, participation, etc.) et à la prime dite de « partage de la valeur » (PPV) : des dispositifs aléatoires, conjoncturels, qui ne financent pas la Sécurité sociale et ne créent pas de droits à la retraite.

Pire, c'est l'employeur seul qui décide de l'octroi de cette prime en fonction du niveau de ses bénéfices.

Comme la participation et l'intéressement, il s'agit donc d'une rémunération qui dépend du résultat du travail, à l'inverse du salaire qui est le paiement de la mise à disposition par le travailleur de sa force de travail.

Il n'est pas étonnant, dans ces conditions, de voir des PPV versées sous condition de présence, à l'opposé du salaire qui est versé lui, durant les congés.

SALAIRES ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE





Dans le partage de la valeur ajoutée, la part des salaires a beaucoup diminué entre 1980 et 2008, passant de 67 % à 53 %. Dans le même temps, la part des dividendes a beaucoup augmenté. Elle est passée de 4,6 % en 1998 à 9,5 % en 2013, soit un doublement en quinze ans. Cette augmentation s'est faite au détriment des salariés.

Entre 1998 et 2008, la baisse de la part de la rémunération des salariés (-5,9 points de pourcentage) est venue compenser l'augmentation des dividendes (+4,7 points de pourcentage).

Depuis la crise financière, la part des salaires dans la valeur ajoutée est remontée à 59 %. Pas parce que les salaires ont beaucoup augmenté mais parce que la valeur créée par l'entreprise était plus faible, du fait de la crise, et que la part des salaires restant relativement stable, son poids a été plus élevé. Ceci s'explique clairement par les effets de la conjoncture économique : lors d'une récession, les profits (- 10,2 % en 2009) baissent plus que les salaires (- 1,2 %).

Le patronat arc-bouté contre le salaire

Pour les patrons, le salaire est un coût. L'employeur achète ses matières premières sur un marché, de même, il achète une force de travail sur le marché du même nom. Il cherche en permanence à réduire le tarif de cette force de travail que nous appelons, à la CGT, la qualification !

Depuis la création de la Sécurité sociale par le Conseil national de la Résistance et sa mise en place par Ambroise Croizat, une part du salaire n'est pas versée directement à l'intéressé mais mis en commun dans une caisse qui finance la maladie, la retraite, la parentalité et aussi le chômage, via l'UNEDIC. C'est cette part du salaire que la bourgeoisie remet en cause en prétendant qu'elle n'a pas à être financée par le travail.

Mais le problème, c'est que **TOUT est financé par le travail**, y compris les dividendes des actionnaires, les investissements et l'impôt sur les sociétés.

Le salaire n'est qu'une partie de la valeur créée par le travail et qui se nomme la valeur ajoutée (voir encart). **Ce salaire doit conserver sa capacité à répondre à nos besoins : besoins marchands par le versement du salaire net, mais aussi besoins non-marchands par le versement aux caisses correspondantes, du salaire socialisé** (ce que les patrons et les médias appellent les « charges sociales »).

Cette lutte des classes autour du salaire ne date pas d'hier et est appelée à se poursuivre.

En effet, les patrons continueront toujours de contester nos salaires, non pas parce qu'ils seraient « méchants », mais parce que leur intérêt direct se situe dans l'augmentation du profit et que celui-ci est ce qui reste de la valeur ajoutée une fois qu'on a prélevé les salaires.

Il s'agit donc simplement d'intérêts frontalement contradictoires qui s'expriment dans chaque lutte pour les salaires.

POUR LA CGT, LA BATAILLE DES SALAIRES VA SE POURSUIVRE !

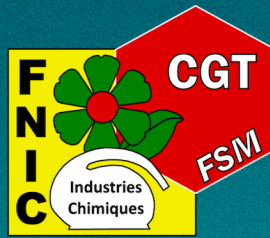
En 2022, 80 milliards d'euros de dividendes ont été versés aux actionnaires du CAC 40.

La part des salaires dans la valeur ajoutée ne cesse de chuter.

Partout en France les travailleuses et les travailleurs utilisent le rapport de force construit par la mobilisation contre la réforme des retraites et continuent de se battre pour arracher leur juste part des richesses au patronat.

La CGT va continuer d'exiger une augmentation immédiate du SMIC à 2 000 euros, l'augmentation automatique de l'ensemble des minima de branches à chaque revalorisation du SMIC, une ouverture immédiate des négociations dans l'ensemble des branches professionnelles, pour créer une dynamique salariale et la remise en place urgente d'une échelle mobile des salaires qui se traduit par l'indexation automatique de tous les salaires sur le coût de la vie.

L'échelle mobile des salaires c'est non seulement le moment d'en parler mais c'est aussi le moment de la revendiquer et de l'imposer par les luttes !



**tout
grimpe
sauf les
salaires**

*Imposons l'échelle
mobile des salaires !*



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES **CGT**
CHIMIE (0044) . PHARMACIE INDUSTRIE (0176) . RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE
(1621) . FABRICATION PHARMACEUTIQUE À FAÇON (1555) . OFFICINES (1996) .
LAM (0959) . PÉTROLE (1388) . CAOUTCHOUC (0045) . PLASTURGIE (0292) .
INDUSTRIES ET SERVICES NAUTIQUES (3236) . NÉGOCE & PRESTATIONS DE
SERVICES DANS LES DOMAINES MÉDICOTECHNIQUES (1982)



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FNIC-CGT : Mardi 05 septembre 2023 à partir de 09h00, dans le Patio.

Notre Assemblée générale pour cette année 2023, se prépare dans un contexte de lutte énorme depuis ce début d'année, en opposition à la réforme des retraites.

La loi a été adoptée, sans vote à l'Assemblée nationale, de façon antidémocratique et en opposition à la population et à la très grande majorité des travailleurs.

Après 2 années de crise sanitaire qui n'ont pas entaché les profits des grandes entreprises, au contraire, et 17 mois d'inflation galopante particulièrement sur les dépenses contraintes des ménages (énergie, alimentation, logement), Macron et son gouvernement font le choix de faire peser les réductions budgétaires sur les travailleurs et non sur le capital.

Après la réforme du Code du travail et la réforme de l'assurance chômage, c'est donc sur notre droit à la retraite qu'ils s'attaquent, en nous volant 2 des meilleures années de retraite.

Notre Assemblée générale fait suite également à notre 53^{ème} Congrès confédéral qui a remis en cause et rejeté la stratégie syndicale mise en place dans le mandat précédent mais aussi plus largement, sur les dernières décennies!

Notre Assemblée générale sera aussi le moment de lancer les inscriptions au 43^{ème} Congrès de notre Fédération. C'est donc dans un contexte chargé que se tiendra notre Assemblée générale annuelle des syndicats de la Fédération nationale des industries chimiques CGT.

Plus que jamais, il est indispensable que tous les syndicats de nos champs professionnels soient présents à l'Assemblée générale pour, certes, faire le point sur la situation économique, sociale et politique, mais aussi préparer et construire la suite de notre activité revendicative afin de conquérir de nouveaux droits pour les travailleurs. Sortir du système capitaliste ne pourra se faire qu'en gagnant la mobilisation des travailleurs, des retraités, des privés d'emploi et des jeunes ainsi que par l'arrêt des productions et services dans nos industries.

Pour des raisons d'organisation et de logistique (la cafétéria de la Bourse du travail étant toujours fermée), il est demandé aux syndicats d'inscrire, au plus tôt, les Camarades présents à l'Assemblée générale.



**LES VICTOIRES SONT AU
BOUT DE NOS LUTTES,
CONSTRUISONS ENSEMBLE
LE RAPPORT DE FORCE DANS
LE MONDE DU TRAVAIL. ■**

BULLETIN D'INSCRIPTION INDIVIDUELLE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FNIC-CGT - LE 05 SEPTEMBRE 2023, DÈS 09H00

SYNDICAT _____ BRANCHE _____

CODE POSTAL _____ VILLE _____

NOM _____ PRÉNOM _____

MAIL _____@_____

Suite à la fermeture de la cafétéria, nous proposons un repas (participation 10€) ☐ Réponse obligatoire

Bulletin à retourner à la FNIC-CGT : contact@fnic-cgt.fr



Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie, **votre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre **accompagnement social**, consultez notre site internet **malakoffhumanis.com**



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181- Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris