

La grève



SOMMAIRE

DOSSIER
La grève

6-10

Les luttes

4 - 5, 12

International

13 - 15

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

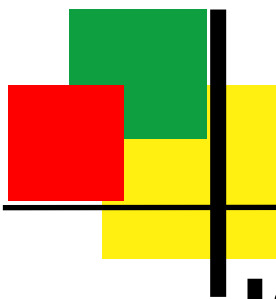
C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com



Le 15 septembre, tous concernés pour exiger l'abrogation de la loi « travail » !

Le gouvernement s'est figé dans une posture qui bafoue toutes les règles de la République et de la démocratie, posture qui en dit long sur l'idéologie faussement appelée « socialiste » et qui n'a d'égale que la trahison envers le peuple de France.

De 49.3 en 49.3, ceux qui prétendent parler de démocratie dans tous les coins du monde refusent tout débat parlementaire afin de passer en force cette loi imposée au Parlement le 21 juillet et publiée au Journal Officiel le 9 août 2016.

Cette radicalisation est, une nouvelle fois, assumée par El Khomri qui, telle un bourreau, exécute un camarade délégué CGT d'Air France. Malgré le refus de licenciement par l'Inspection du travail, argumentant le manque de preuves, de faits pouvant lui être imputé, elle, arrive pour porter l'estocade et honore la demande de l'impérialiste « Air France » de licencier notre Camarade, Vincent Martinez.

Ce gouvernement qui a perdu la face et toute crédibilité n'a pas hésité à faire usage de la force, en particulier lors des manifestations contre la loi « travail », acculé et vengeur.

Il ne reculera devant rien pour atteindre son objectif de destruction de notre syndicalisme ou plutôt pour réaliser ce que le patronat lui a confié comme mission. Ce pouvoir, nous rappelle, malheureusement, les heures les plus sombres de notre pays, affiche une collaboration sans faille avec le patronat.

Salariés, l'heure est au rassemblement et à la victoire !

Les congés, acquis par les luttes sociales de 1936, nous ont été bénéfiques et nous ont remplis de force pour entamer un mois de septembre qui s'annonce revendicatif et combatif.

Que ce soit pour les salaires, le pouvoir d'achat attaqué par les augmentations de l'énergie, des transports... etc., pour les conditions de travail, la reconnaissance de la pénibilité au travail, la réduction du temps travail à 32 h... etc., tout ce qui peut contribuer à ce que « travail ne rime pas avec souffrance » doit être mis en action.

Cela fait près de 5 mois, y compris pendant la période estivale où des actions ont été organisées en territoires, que nous sommes en lutte contre cette loi travail et la mobilisation ne faiblit pas. 70 % de la population soutient, toujours, ce mouvement qui marquera une page dans l'histoire sociale de notre pays et, pour que cette page soit pleine et entière, seule la victoire, l'abrogation de cette loi, est envisageable.

Salariés, non ce n'est pas fini, il faut tout simplement être encore plus nombreux dans les rues, être convaincus que la victoire est possible et que les efforts d'aujourd'hui seront la vie de demain. Nous devons faire plier le gouvernement et le patronat pour que nos enfants et petits-enfants ne revivent pas ce qui existait au temps de Germinal.

Le 15 septembre, la CGT sera dans la rue avec les salariés pour faire entendre nos voix et exiger l'abrogation de cette loi.

n° 521

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Case 429-93514 Montreuil cedex

Tél. : 01.55.82.68.88

Fax : 01.55.82.69.15

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

Email : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de la publication : Carlos MOREIRA

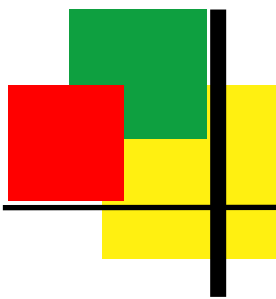
Commission paritaire n° 0118 S 06355

Conçu et réalisé par la FNIC CGT

Bimestriel—1,06 €

Imprimé par ADDAX Imprimerie

Issn = 0763-7497



LES LUTTES

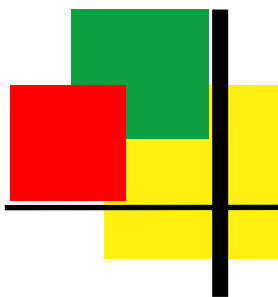
LUTTES CONTRE LOI EL KHOMRI

14 juin



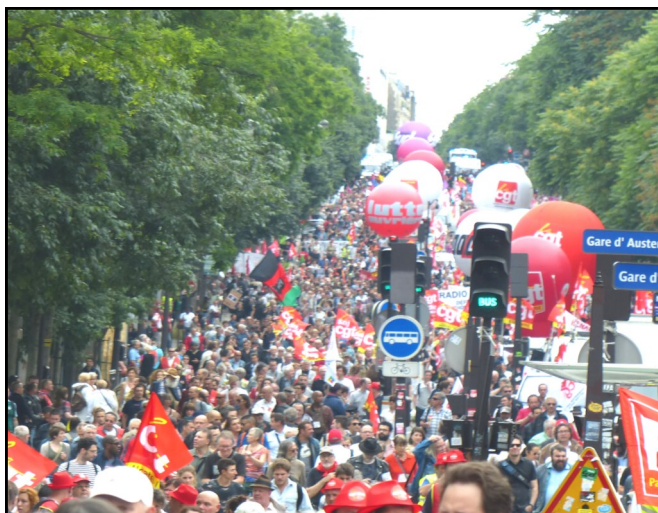
23 juin





LES LUTTES

LUTTES CONTRE LOI EL KHOMRI



28 juin

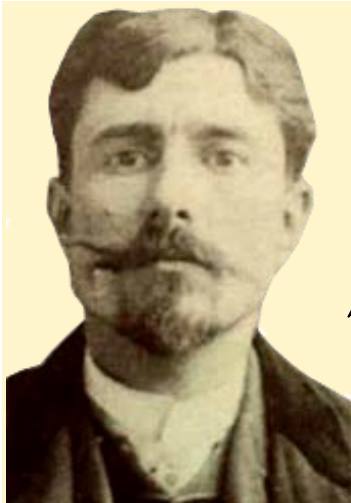


5 juillet



La grève

Qui ? Pourquoi faire ? Comment ?



EMILE POUGET
Co-rédacteur de la Charte d'Amiens

« Contre la force brutale, l'Idée, réduite à ses seuls moyens de persuasion, est vaincue d'avance »

Cette citation d'Emile Pouget date de 1908, deux ans après l'adoption, par notre CGT, de la célèbre motion du Congrès d'Amiens de 1906 dite « *Charte d'Amiens* », texte fondateur du syndicalisme de lutte de classes. Elle illustre les deux dimensions développées par notre organisation la CGT :

- La réflexion et le **débat d'idées tout d'abord**, qui concourent à un projet complet et cohérent de société pour les citoyens et les travailleurs.

- Et la nécessité du **rapport de forces d'autre part**, non pas pour « persuader » ni convaincre, mais pour imposer et vaincre.

En effet, pour faire aboutir nos revendications, aussi légitimes soient-elles, face à la **minorité** dominante et agissante qu'est le **patronat**, il ne peut pas suffire de disséquer ses mensonges, d'étaler ses crimes, de dévoiler ses intentions.

Sans le recours à la **force**, le combat syndical se transforme en **dialogue social** aussi vain qu'inutile. Pour les tenants du dialogue social, patronat, Etat, le syndicalisme doit être l'outil d'encadrement des travailleurs au service de la **pacification** des rapports sociaux.

Pour de trop nombreux dirigeants syndicaux, jusque certains, dans nos rangs CGT, il y a la volonté de rester maîtres de la conduite d'un mouvement syndical qui se bornerait à améliorer le quotidien de ceux qui n'ont aucune autre ressource que de louer leur force de travail, les salariés, de **négoier la longueur de la corde** qui les maintient au piquet qu'est le lien de subordination à l'employeur.

Cela conduit inévitablement à la **bureaucratisation** et la **professionnalisation** du syndicalisme.

Au contraire, la question du **conflit** et du **rapport de forces** constitue le socle de toute action syndicale.

Par essence, l'action syndicale est illégale

Question : quand la FNIC-CGT **revendique** le SMIC mensuel à 1.900 euros, quelle est, au **même moment**, la valeur « légale » du SMIC ? A ce jour, c'est environ 1.467 euros brut. Si bien que la **revendication** de 1.900 euros brut, comme toute revendication en général, est au sens littéral, « hors la loi ».

De même, **agir** pour imposer les 32 heures hebdomadaires, alors que la durée « légale » est de 35 heures, est-ce « légal » ? Car après tout, « agir », c'est susciter des débats chez les travailleurs pour transgresser la loi, donc subversifs aux yeux des juristes. **C'est faire grève**, donc nuire à son employeur, etc. C'est imposer **par la force, et non par le droit**, une chose qui, au moment où l'on agit, est illégale car non (encore) ratifiée par la loi.

Au monde du « **droit** », du contrat écrit (les accords d'entreprise par exemple) et de la légalité bourgeoise, expression du pouvoir de classe dominante de la bourgeoisie, s'oppose celui du « **fait** », le fait des masses conscientes et organisées, le « fait » syndical.

A la notion de « **légalité** », toute relative (à une époque, la « loi » imposait l'étoile jaune aux juifs), il nous faut substituer celle de **légitimité politique**, par la mobilisation collective des esprits et des forces.

En vertu des principes capitalistes, le travail est un coût qu'il faut réduire.

Dès lors que le travailleur est précisément présent dans l'entreprise pour vendre, ou plutôt louer son unique bien, sa force de travail, et qu'il va vouloir louer ce « bien » le plus cher possible, il y a **antagonisme d'intérêts**, conflit de classes, entre les travailleurs et la direction d'entreprise.

C'est cet **antagonisme fondamental** qui porte toute action syndicale.

Ainsi, soyons conscients que, contrairement à ce qu'on nous insère dans la tête en permanence, la **conflictualité** est **légitime** dans les relations sociales.

Et à l'inverse, **l'absence de conflit est anormale**, signe d'un déséquilibre dans les rapports sociaux et d'une aliénation des individus.

Brève histoire de la grève

Au contraire de ce que l'Histoire officielle nous raconte, l'Histoire de la grève ne se confond pas avec celle du **droit** de grève. De tous temps, presque toujours dans l'illégalité donc en dehors du « droit », les conflits corporatifs ont existé, partout où le travail, sous une forme quelconque, fut exploité.

La grève la plus ancienne citée dans l'Histoire eut lieu 1.500 ans av. J.-C. en Egypte, parmi les ouvriers esclaves occupés à édifier les **pyramides** et fut provoquée par l'insuffisance de la nourriture. Les pharaons la réprimèrent dans le sang. Il y eut aussi des grèves en Chine, 600 ans av. J.-C., dans l'Empire romain 29 ans av. J.-C. parmi les ouvriers qui construisaient un palais pour Hérode.

Les **jacqueries** du Moyen-âge n'étaient rien d'autre que des révoltes de paysans contre leur exploiteur féodal.

Plus tard, parmi les ouvriers des manufactures, les mouvements de revendication, les « **trics** » (= grèves) furent **in-nombrables**. Et pourtant, ces grèves étaient **interdites** et les confréries d'ouvriers sévèrement réprimées.

Du XIV^e au XVI^e siècle, les conflits furent nombreux. On note des émeutes ou grèves provoquées par la question des salaires ou des revendications professionnelles à Provins (1324), Châlons-sur-Marne (1369), Troyes (1372), Sens (1383), Bourges (1466), Beauvais (1554), Paris (1545), etc.

Les compagnons **boulangers** de Paris passaient au XVI^e siècle pour se mettre souvent en **grève**. Ils se promenaient dans la ville armés de dagues et de bâtons et molestaient patrons et non grévistes. Leur confrérie (= leur syndicat) mettait **les patrons à l'index** et réclamait des augmentations de salaire.

A Lyon, la Compagnie des **Griffarins**, syndicat des ouvriers imprimeurs chez qui régnait un esprit permanent de bataille, disposait d'une bourse, alimentée par les cotisations des



membres, qui servait à organiser la résistance en cas de « tric ».

En 1539, ils organisèrent une grève générale de 4 mois. Un peu plus tard, ils saisirent le tribunal par un manifeste dont il faut retenir les termes : après avoir rappelé **qu'en fait**, ils étaient, **eux**, les véritables imprimeurs, ils indiquaient que c'étaient eux qui avaient acquis aux patrons « *et leur acquièrent chaque jour de grandes et honorables richesses, au prix de leur sueur et industrie merveilleuse, et même plus souvent de leur sang* ».

Autre exemple, dans la région de Rouen, les conflits étaient fréquents dans le textile ; en 1691, les compagnons toiliers firent une grève violente pour les salaires.

En 1697, un important conflit se produisit à Darnétal dans le textile, près de Rouen : trois à quatre mille compagnons y faisaient grève parce que les maîtres embauchaient des ouvriers étrangers à des prix très bas.

Malgré la répression, la grève dura un mois.

En 1732, les **papetiers** d'Auvergne se mirent en grève, leur confrérie ayant été supprimée, ce qui indiquait déjà une conscience assez développée de leurs intérêts de classe.

En 1772, ils luttèrent par la grève contre l'augmentation de la journée de travail. En 1781, une grève eut lieu aux papeteries Montgolfier, à Rives, à cause du renvoi de deux ouvriers. Les grévistes débauchèrent tous les ouvriers des papeteries de la région et le patron **dut reprendre les congédiés**.

La **loi Le Chapelier de 1791** (Révolution Française), souvent présentée comme ayant visé le système des Corporations, avait en réalité pour but **d'étouffer toute action collective de la classe ouvrière** qui aurait pu contrarier les visées libérales des **révolutionnaires bourgeois**.

Malgré cette loi, les grèves se sont **poursuivies**, dont la plus célèbres est celle des Canuts, les coalitions ouvrières se sont **étendues**.

Entre 1825 et 1864, près de 10 000 ouvriers sont **emprisonnés** pour cause de grève.

Là encore, le **fait précède le droit**, les années 1860 voient une **recrudescence de grèves** et de mouvements sociaux en Europe.

C'est sous cette contrainte qu'est adoptée en 1864 la loi Ollivier, qui lève l'illégalité des **grèves** et des coalitions, qui se sont **banalisées malgré l'interdiction**.

Signe de l'agitation ouvrière permanente, cette même année 1864, est créée à Londres l'**Association Internationale des Travailleurs**, première internationale des travailleurs, dont les statuts sont rédigés par Karl Marx.

En 1884, la loi Waldeck-Rousseau ne fait que **légaliser** les syndicats, qui existent de toute façon en nombre grandissant.

Quand grèves et syndicats seront **de nouveau interdits**, sous **Pétain**, des conflits auront lieu **malgré tout**, comme celui des mineurs de juin 1941, et les syndicats CGT poursuivront leur action dans la **clandestinité**.

La grève et le syndicalisme se sont imposés ensemble comme un fait social central, non par les lois, mais dans les faits, par les luttes dont l'Histoire n'a gardé la trace que d'une infime partie.

Encadrement légal de la grève dans le secteur privé

La **grève**, pour ne pas être taxée d'illégalité, doit être un **arrêt complet** du travail. Peut être sanctionnée par un juge, la **grève perlée** (travail ralenti ou exécuté de manière volontairement défectueuse). La **grève tournante** (arrêts de travail successifs des différents services) n'est sanctionnable que s'il existe une volonté de désorganiser l'entreprise ou de

nuire à sa situation économique (Cass. soc., 4 octobre 1979 et 10 juillet 1991). Mais une grève peut se produire dans des services ou ateliers différents si les travailleurs ont des revendications différentes.

La cessation du travail doit avoir pour objectif des revendications **professionnelles** et collectives : salaire, prime, contestation de la stratégie de l'entreprise, défense de la convention collective ou du code du travail, conditions de travail, emploi, temps de travail, droit syndical, etc. Pour être considérée comme **légale**, une grève en **solidarité** du licenciement d'un salarié pour des motifs strictement personnel, ou en solidarité de salariés d'une autre entreprise, doit donc comprendre des motifs qui concernent aussi l'intérêt collectif des salariés qu'on appelle à la grève.

La grève pour répondre à un **mot d'ordre national** est licite. Si les motifs de la grève doivent être professionnels, elle peut néanmoins avoir un aspect politique, mais à condition qu'elle n'ait pas pour objet **unique** d'affirmer une position politique.



Par exemple, une grève générale dans l'**unique** but de renverser le gouvernement est illicite.

La grève est par nature **collective** : l'arrêt de travail d'un seul salarié n'est pas une grève, sauf si son action répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise. Les revendications (et l'appel à la grève) peuvent ne concerner qu'un secteur de l'entreprise, **même minoritaire**.

Ce qu'on peut/ne peut pas faire

Si le droit de grève ne peut justifier ni sanction, ni licenciement, il n'en est pas de même de la « retenue » d'un employeur dans un local, qui peut être jugée comme **séquestration**, de même en cas de **dégradation** de matériel, de voies de fait ou de **violences**, qui peuvent justifier des sanctions ou poursuites.

L'**occupation** des locaux et les **piquets** de grève ne sont licites qu'à la condition de ne pas empêcher les salariés non grévistes de travailler.

Les juges, plus sensibles au droit de **propriété lucrative** qu'au droit de grève, sont souvent enclins, de ce point de vue, à donner raison au patron, qui a le droit de son côté, de demander l'expulsion des grévistes des locaux de l'entreprise par l'intervention des forces de police.

De combien est le « préavis » de grève ?

Concernant le « préavis de grève », dans le secteur privé les grévistes peuvent déclencher un mouvement de grève à **n'importe quel moment**, y compris si c'est le plus gênant pour l'entreprise.

Ils n'ont **pas à respecter de préavis**. Il est d'ailleurs impossible qu'une convention collective ou qu'un accord collectif en instaure un, et vienne ainsi limiter ou réglementer l'exercice du droit de grève. De la même façon, les « **réquisitions** » obligeant les grévistes à travailler, sont illégales. Malgré les menaces ou intimidations, qu'elles viennent des directions, de la police ou d'un préfet de l'Etat, **rien** n'oblige légalement un travailleur à renoncer à son droit individuel de faire grève.

Faut-il prévenir l'employeur au préalable ?

La grève supposant des revendications professionnelles, l'employeur doit avoir connaissance des revendications **au moment** de l'arrêt de travail, mais aucune condition n'est fixée quant à la manière dont elles ont à être lui communiquées. D'autre part, les salariés ne sont **pas tenus d'attendre**, pour déclencher la grève, que l'employeur ait refusé de satisfaire les revendications, ni même qu'une **négociation** ait lieu au préalable. En cas d'appel national, de la **Fédération** par exemple, il n'est pas légalement nécessaire (même si c'est très utile) que l'appel soit **relayé** par le syndicat d'entreprise pour que les salariés puissent faire grève.

Que peut légalement faire l'employeur en cas de grève ?

Le patronat, pour sa part, n'admet jamais la grève. Il porte dans la démesure de sa **répression**, une véritable responsabilité, non pas matérielle et pénale, car il prend soin de se

Qui peut faire grève ?

La grève est l'**arrêt complet** du travail par un salarié.

Du point de vue légal, c'est un droit **individuel**.

Tout salarié peut faire grève, y compris s'il est seul dans son entreprise, du moment qu'il existe un appel national (Cass. 29 mai 1979).

Quand la revendication est du seul périmètre de l'entreprise, l'arrêt de travail doit concerner au moins deux salariés. C'est aussi au seul salarié de décider quand il reprend le travail.

Pour que ce soit « démocratique », ne faut-il pas qu'il y ait quand même une majorité de grévistes ?

A l'occasion d'une grève, des votes sont parfois organisés mais **attention** : le droit de faire grève ne peut en aucun cas dépendre du résultat d'un vote, même à bulletin secret.

En effet, quand une majorité de salariés décident de faire grève oblige-t-on les non-grévistes à faire grève et par là, à subir une perte de salaire ? **Bien sûr que non !** De la même façon, une majorité de non-grévistes ne peut pas imposer à des grévistes de reprendre le travail !

L'employeur ne peut obliger quiconque à renoncer à son droit de grève. Toute sanction pour fait de grève sera automatiquement déclarée nulle par le tribunal.

En toutes circonstances, la grève est une liberté individuelle, qui comprend aussi une nature collective et solidaire. On parle de droits fondamentaux de 2e génération.

Pour faire grève, faut-il être syndiqué ?

Non, dans le secteur privé, n'importe qui peut faire grève. Ce n'est jamais la CGT qui fait grève, ou qui « décide » la grève, ce sont **les salariés** qui décident librement de faire grève ou non.

...La CGT propose, le salarié dispose.



faire oublier quand le combat bat son plein, mais une responsabilité politique et morale. Le patronat a un intérêt certain à cette répression qui consiste à **écraser le mouvement travailleur**. Les formes de la répression sont **multiples** : licenciements, fausses accusations, mensonges, condamnations en justice, sanctions personnelles et même menaces physiques, autant de moyens pour affaiblir la contestation sociale.

Deux moyens couramment employés par les employeurs pour casser la grève sont le **lock-out** et le **remplacement** des grévistes.

Le **lock-out** est la fermeture de l'entreprise, décidée par l'employeur. En empêchant les non-grévistes de percevoir un salaire, il a pour but que ces derniers fassent pression sur les grévistes. Le mot n'a même pas d'équivalent français, le lock-out est **systématiquement jugé illégal**, qu'il intervienne avant la grève (de manière préventive), pendant ou après celle-ci (mesure de rétorsion).

Un **autre aspect du lock-out** utilisé par le patronat réside dans la fermeture de l'entreprise tout en maintenant le salaire des non-grévistes, avec pour objectif de créer des dissensions entre les salariés et casser la grève.

L'employeur qui opère de cette manière prive les salariés grévistes de leur pouvoir d'exercer leur droit de grève.

Il enfreint ainsi l'article L.2511-1 du Code du travail, l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article 28 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union Européenne (voir *jugement gagné par la CGT Michelin/Blanzay—réf. Cour de Cassation-Chambre Sociale/pourvoir n° 12-23006*).

Concernant le **remplacement des grévistes**, il est interdit de recourir à des salariés en CDD (art. L1242-6) et/ou à des intérimaires (art. L1251-10) pour remplacer des salariés grévistes, même déjà présents dans l'entreprise avant la grève.

Mais l'employeur peut demander à des CDI non-grévistes de faire des **heures supplémentaires**, voire de remplacer des grévistes sur leur poste, mais il est illégal qu'ils puissent eux-mêmes être remplacés par des **contrats temporaires** (ce qui reviendrait à remplacer des grévistes par des salariés temporaires par « glissement interne »).

La perte de salaire

La grève est une cessation temporaire du travail. Pendant la grève, le **contrat de travail est suspendu**, il n'existe plus de **lien de subordination** et l'employeur est dispensé de **remunerer** le salarié gréviste. La diminution de la rémunération doit être **exactement proportionnelle** à la durée en heures de la grève. Il est illégal de retenir des primes ou autres éléments salariaux annexes, liés à une condition de présence, si ces

mêmes éléments ne sont pas retenus pour tout autre type d'absence (maladie, événement familial, etc.).

Aucune mention relative à l'exercice du droit de grève et du reste, à l'activité de représentation des salariés, ne doit figurer sur le **bulletin de paie**. Un accord (ou « protocole ») de fin de grève peut prévoir le paiement de tout ou partie du salaire des grévistes.

Il faut régulièrement faire grève dans son entreprise !

Moyen d'action collectif des salariés, la grève est autant instrument de **revendication sociale** par le conflit, que **remise en cause du système** économique et politique.

Tous les grévistes le savent, participer à une grève est un moment inoubliable de **liberté** ainsi qu'un exercice de **démocratie** et de **citoyenneté** dans l'entreprise.

Elle est très souvent l'occasion d'un **renforcement** du syndicat et d'une formation « sur le tas » au **militantisme**.

La grève est **objectivement le moyen le plus efficace** d'obtenir satisfaction sur les revendications des salariés.

Organiser régulièrement des grèves dans son entreprise est **normal** car sans démontrer **régulièrement** que les salariés sont en capacité de se mobiliser, l'employeur oublie très vite que les travailleurs sont autre chose que des « ressources », et qu'ils sont les **seuls** à créer les richesses dans l'entreprise.



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



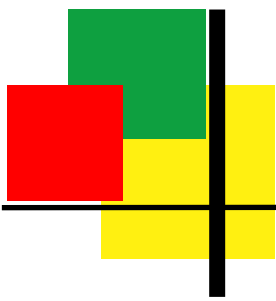
**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



Victoire des camarades du syndicat de la Plateforme chimique de Pont-de-Claix !

Le préjudice d'anxiété lié à l'utilisation de l'amiante, qui a causé et qui cause toujours tant de souffrances et de décès est enfin reconnu chez Rhodia Pont-de-Claix.

Ce sont donc 346 salariés, dont 255 retraités, pour lesquels le syndicat a fait reconnaître et indemniser un préjudice nouvellement reconnu à savoir **l'anxiété résultant de l'exposition** à un produit dangereux sans avoir été informé des risques encourus.

Comment oublier celles et ceux qui sont morts simplement pour avoir respiré de l'amiante au travail ? **Pourtant, une question, reste sans réponse : combien sont-ils ?**

La CGT a mené une lutte sans relâche depuis 1995 demandant un suivi médical des personnes ayant été en contact avec l'amiante, comme les calorifugeurs, par exemple, alors que la direction considérait que le personnel n'était pas exposé aux poussières d'amiante.

Dès 1995, la CGT exige que cette catégorie de salariés au nombre de 7, puisse bénéficier d'un suivi amiante par radio.

Devant l'insistance et l'**argumentation** des élus CGT au **CHSCT**, la direction cède et accepte des radios adaptées pour 40 salariés dont les 7 calorifugeurs. Le verdict est sans appel car sur les 7 calorifugeurs, 5 sont reconnus en maladie professionnelle dont un camarade qui décèdera d'un mésothéliome en mai 2016.

Quel bilan pour des travailleurs censés ne pas être exposés ?

Le patronat savait et non seulement il n'a rien fait mais il a prolongé, au-delà même des autorisations, l'utilisation de l'amiante.

Ce bilan terrible a été qualifié de crime social.

Le Syndicat s'engage dans la lutte avec comme principe de ne rien oublier et de se rappeler que, **si nous laissons faire le patronat, il n'y aura aucune limite à l'exploitation** des travailleurs et que ceux-ci y laisseront leur santé et parfois leur vie.

Le Syndicat s'est heurté à une hostilité féroce de la direction qui ne voulait rien reconnaître mais le collectif mis en place avec les syndiqués, actifs et retraités, les salariés, a réussi à faire reconnaître le préjudice et surtout a fait porter la responsabilité à la direction, qui la refusait toujours lâchement.

Décidément, il reste beaucoup à faire. La lutte pour la protection de la santé des travailleurs et des citoyens contre les méfaits du capitalisme est loin d'être terminée.

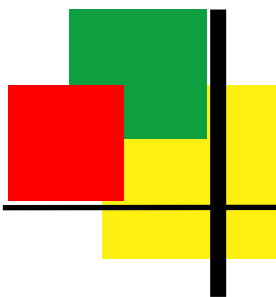
Le syndicat CGT de la plateforme chimique de Pont-de-Claix a réussi à faire plier le patronat et à faire reconnaître le préjudice d'anxiété lié à l'amiante.

Le 28 avril 2016, la Cour d'Appel de Grenoble a confirmé, pour l'essentiel, le jugement des Prud'hommes.

- ➡ **Préjudice d'anxiété : 13 000 euros.**
- ➡ **Manquement à l'obligation de délivrance d'attestation d'exposition : 1 000 euros.**
- ➡ **Indemnisation des frais de procédure : 1200 euros.**

C'EST UNE GRANDE VICTOIRE QUI DONNE UN VÉRITABLE SENS AU MOT OUBLIÉ DU PATRONAT : « RESPONSABILITES » !

La lutte continue !



La liberté syndicale, est un droit fondamental

Dans de nombreux pays et dans de nombreuses entreprises de toutes tailles, le droit des travailleurs à s'organiser, à défendre leurs intérêts et plus généralement à faire entendre leur voix reste précaire et menacé. Parfois, il est purement et simplement bafoué, et l'activité syndicale se trouve réprimée de manière violente ou plus subtile.

La défense et la promotion des libertés syndicales restent aussi la principale action pour veiller à ce que les pays et les grandes entreprises, respectent effectivement les conventions internationales du travail créées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, (1948)

Aux termes de cette convention fondamentale, les travailleurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier.

Les organisations de travailleurs s'organisent librement et ne peuvent être dissoutes ou suspendues par voie administrative.

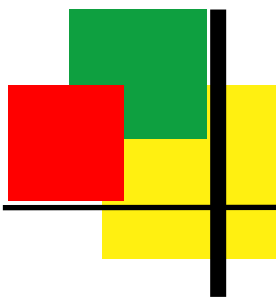
Elles ont également le droit de constituer des fédérations et des confédérations, ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, (1949)

En vertu de cette convention fondamentale, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale, notamment ceux ayant pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat, ou de congédier un travailleur en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales.

Les organisations de travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence





des unes à l'égard des autres, notamment les mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autres dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'employeurs ou d'une organisation d'employeurs.

La convention consacre également le droit de négociation collective.

Convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, (1971)

Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.



Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.

La **Confédération Syndicale Internationale (CSI)** recense et documente les violations des droits collectifs du travail internationalement reconnus, commises par des gouvernements ou des entreprises auprès des syndicats affiliés, leur demandant de notifier toutes les violations des droits des travailleurs recensées, en indiquant tous les détails nécessaires.

L'information documentée est résumée et consolidée sous forme d'un rapport (voir ci-contre).

L'Indice CSI des droits dans le monde décrit les pires pays du monde pour les travailleurs, en classant 141 pays dans des catégories de 1 à 5 en fonction du degré de respect des droits des travailleurs dans ce pays.

Et la France ?

Même si elle est relativement bien classée au niveau correspondant à des « *violations sporadiques* » des droits syndicaux, elle connaît une tendance croissante à la criminalisation de l'action syndicale, (Air France, Goodyear, etc.), le prolongement de l'état d'urgence compromet la liberté de manifester, le droit de grève et la liberté syndicale.

Cela permet au gouvernement et au MEDEF d'imposer leurs réformes antisociales en s'attaquant aux droits fondamentaux des travailleurs à défendre leurs intérêts.

Non seulement de nombreux pays dans le monde ne reconnaissent que très partiellement ou pas du tout les droits syndicaux les plus basiques, mais la tendance globale est même à la régression, y compris dans des régions du monde plutôt favorables aux syndicats, comme l'Europe.

Le nombre de pays où les syndicalistes font l'objet de violences, de menaces ou sont assassinés est ainsi en augmentation rapide : plus d'une cinquantaine en 2016.

La répression des droits des travailleurs va de pair avec un contrôle accru exercé par le gouvernement sur la liberté d'expression, de réunion, ainsi que d'autres libertés civiles fondamentales, et un nombre trop élevé de gouvernements cherchent à consolider leur propre pouvoir, étant souvent aux ordres des grandes entreprises, qui considèrent généralement que les droits fondamentaux sont incompatibles avec la recherche du profit à n'importe quel prix.

Violations des droits des travailleurs



58%

des pays excluent des travailleurs de la **législation du travail**



68%

des pays excluent des travailleurs du **droit de grève**



57%

des pays privent des travailleurs de la **négociation collective**

Pays où les travailleurs sont exposés à des violences physiques



52
en 2016
36
en 2015

Pays qui interdisent ou limitent la liberté d'expression et de réunion



50
en 2016
41
en 2015

Résultats par région

- **5+** Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'État de droit
- **5** Les droits ne sont pas garantis
- **4** Violations systématiques des droits
- **3** Violations régulières des droits
- **2** Violations réitérées des droits
- **1** Violations sporadiques des droits
- Aucune donnée

Europe

L'austérité est un échec et pourtant des gouvernements en Europe continuent d'attaquer les droits des travailleurs et de trop nombreux pays refusent d'accueillir des réfugiés et de leur octroyer le droit de travailler

2,47

3,16
Amériques

3,32
Afrique

4,26
Moyen-Orient et Afrique du Nord
L'esclavage dans les États du Golfe fait de la région l'une des pires au monde pour les travailleurs

Asie/Pacifique

4

L'Indice CSI 2016 des droits dans le monde porte sur 141 pays qui ont fait l'objet d'un rapport d'avril 2015 à mars 2016. La CSI documente les violations des droits collectifs au travail internationalement reconnus commises par des gouvernements et des employeurs; chaque pays est analysé à la lumière d'une liste de 97 indicateurs découlant des conventions et de la jurisprudence de l'OIT, représentant chacun une violation des droits des travailleurs dans la loi ou dans la pratique.

Source : CSI

Les dix pires pays au monde pour les travailleuses et les travailleurs

BÉLARUS



- Manifestations réprimées
- Discrimination
- Travail forcé

CHINE



- Travail précaire
- Discrimination
- Arrestations
- Absence de diligence raisonnable

COLOMBIE



- Assassinats
- Atteintes à la négociation collective
- Discrimination

CAMBODGE



- Violences policières
- Mesures répressives

EAU



- Travail forcé
- Migrants exclus du droit du travail

GUATEMALA



- Assassinats
- Atteintes à la négociation collective
- Discrimination

INDE



- Violence
- Ample pans de la main-d'œuvre exclus du droit du travail
- Arrestations

IRAN



- Incarcérations
- Discrimination
- Mesures répressives

QATAR



- Travail forcé
- Migrants exclus du droit du travail

TURQUIE



- Brutalité policière
- Arrestations collectives
- Discrimination

Résultats par région

- **5+** Les droits ne sont pas garantis du fait de l'absence de l'État de droit
- **5** Les droits ne sont pas garantis
- **4** Violations systématiques des droits
- **3** Violations régulières des droits
- **2** Violations réitérées des droits
- **1** Violations sporadiques des droits
- Aucune donnée

Europe

L'austérité est un échec et pourtant des gouvernements en Europe continuent d'attaquer les droits des travailleurs et de trop nombreux pays refusent d'accueillir des réfugiés et de leur octroyer le droit de travailler

2,47

3,16
Amériques

3,32
Afrique

4,26
Moyen-Orient et Afrique du Nord
L'esclavage dans les États du Golfe fait de la région l'une des pires au monde pour les travailleurs

Asie/Pacifique

4

L'Indice CSI 2016 des droits dans le monde porte sur 141 pays qui ont fait l'objet d'un rapport d'avril 2015 à mars 2016. La CSI documente les violations des droits collectifs au travail internationalement reconnus commises par des gouvernements et des employeurs; chaque pays est analysé à la lumière d'une liste de 97 indicateurs découlant des conventions et de la jurisprudence de l'OIT, représentant chacun une violation des droits des travailleurs dans la loi ou dans la pratique. La note finale du pays détermine la catégorie dans laquelle celui-ci va être classé. Il existe cinq catégories, de 1, la meilleure, à 5, la pire classement qu'un pays puisse obtenir.

SEUL UN SYNDICALISME DE LUTTE DE CLASSE RENFORCE LES DROITS ET LIBERTÉS DES TRAVAILLEURS À DÉFENDRE LEURS INTÉRÊTS PAR LA GRÈVE ET LES MANIFESTATIONS.

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