



N° 174
29 avril 2011

L'actualité du **MILITANT** des Industries Chimiques

Les **1000 € de prime**, une des **1000 arnaques** des **"chasseurs de** **voix pour 2012"**.

28 avril : 1^{ère} étape de lutte contre
la pénibilité au travail, c'est l'action collec-
tive CGT qui pourra imposer :
+ de salaire, + d'emploi, + de santé,
+ de sécurité...

A lors que la souffrance au travail fait des ravages sur la santé,
la vie, de millions de travailleurs ;

A lors que des millions de privés d'emploi sont exclus du tra-
vail, survivant avec les minima sociaux, victimes culpabili-
sées par un système tourné vers la finance ;

A lors que des millions de salariés sont maltraités dans leur
entreprise avec des salaires au rabais, des qualifications non
rémunérées, travaillant la peur au ventre par crainte de perdre
leur emploi ;

**Les entreprises du CAC 40 font état de milliards d'€ de pro-
fits !**

- ▶ Les salaires des PDG français sont les plus élevés d'Eu-
rope !
- ▶ Des milliards d'€ sont versés en dividendes aux action-
naires, grevant ainsi les capacités à investir dans l'outil
de production, dans l'avenir de nos industries et les
emplois !
- ▶ Près de 172 milliards d'€/an de fonds publics, cotisa-
tions sociales, sont détournés, volés au monde du tra-
vail, à la collectivité !

Ces quelques éléments, réels,
montrent avec évidence la
situation en France, résultat de
politiques menées avec continui-
té depuis plus de 30 ans, consis-
tant à donner toujours plus à
ceux qui n'en ont pas besoin, à
priver, exclure les salariés et
leurs familles de droits et garan-
ties sociales chèrement acquis
par les luttes.

Même certains de ceux qui, lors
des manifestations de 2010, se
plaçaient sur le côté des cor-
tèges contre la réforme des re-
traites, même ceux-là oublient et
ne proposent pas la restauration
de la retraite à 60 ans !!!

Les salariés doivent rester lucides, garder la mémoire au tra-
vers des actes et non des discours ou promesses électora-
listes : les "chasseurs de voix sont dans la rue pour quelques
mois, puis retourneront dans les salons".

Le Front de Haine, lui, retournera en son château, porteur d'af-
frontements, divisions, oppositions dans la population pour
mieux protéger les intérêts des entreprises, du patronat.

Lancer d'un coup l'idée de 1000 € de prime, c'est un acte mé-
prisant pour les millions de travailleurs qui, chaque mois, an-
née après année, usés et fatigués ont du mal à joindre les deux
bouts, avec 900, 1000 € par mois de salaire pour vivre, survivre,
sans oublier celles et ceux qui n'ont qu'un salaire avec temps
partiel. Surtout qu'une infime partie des salariés serait concer-
née et encore faudrait-il se battre pour en bénéficier.

- ▶ **1700 €/mois bruts, c'est cela le SMIC que nous re-
vendiquons** et qui est nécessaire pour vivre décem-
ment à notre époque !
- ▶ **Une grille de salaires pour payer les diplômés, les
qualifications des salariés**, c'est cela revaloriser le tra-
vail, lui reconnaître la richesse qu'il représente dans
l'entreprise et la société.
- ▶ **Supprimer la souffrance, la pénibilité au travail** par
la création d'emplois, des investissements utiles ; une
autre organisation du travail et une préretraite au titre
de la réparation, c'est dans cette voie que la CGT en-
gage son action.

Après le 28 avril, et l'engagement des salariés en lutte sur ces
revendications, il faut poursuivre, amplifier la mobilisation.

L'avenir appartient à ceux qui luttent, ce n'est pas un slo-
gan, c'est une criante vérité, incontournable si on veut que ça
change.

Quand un salarié entre dans une entreprise, il bénéficie de
droits, il en devient garant et responsable, il doit les défendre
pour lui et pour l'avenir.

**S'organiser CGT, c'est renforcer nos re-
vendications : c'est la voie pour gagner !**

Sommaire

- **Edito** : Les 1000 € de prime,
une des 1000 arnaques des
"chasseurs de voix pour
2012".
(page 1)
- **Société** : Pénibilité : pas de
prévention sans une répa-
ration de haut niveau.
(pages 2 & 3)
- **Orga/Vie Syndicale** : Les 3
éléments clés du renfor-
cement de nos syndicats.
(page 4)

FNIC CGT Case 429 - 263 rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 0148188036 - Fax. 0148188035
<http://www.fnic.cgt.fr> - E-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de publication : Carlos MOREIRA
ISSN : 1762-4991 - N° CPPAP : 0613 S 06566
Imprimé par nos soins

Mai 2011

1^{er} MAI – manifestations unitaires CGT-CFDT-FSU-SOLIDAIRES- UNSA

3-CE confédérale

10-CEF FNIC CGT à Montreuil (93)

11-Réunion collectif MIP à Montreuil (93)

12-Journée d'études sur la retraite et les "comptes notionnels" à Martigues (13)

17-Bureau UFICT à Montreuil (93)

19-Journée d'études sur la retraite et les "comptes notionnels" à Harfleur (76)

24-Journée d'études sur les Risques psychosociaux à Montreuil (93)

CE confédérale

26-Journée d'études sur la retraite et les "comptes notionnels" à Lyon (69)

31- Secrétariat Elargi à Montreuil (93)

11 au 12 mai-Formation Jeunes CFJ à Montreuil (93)

Juin 2011

7-CE confédérale

14 & 15-Journée d'études et bureau UFICT à Montreuil

15 & 16-CCN CGT

20 au 24-Stage Jeunes à Courcelle (91)

21-CEF FNIC à Montreuil CE Confédérale

23-CN UFR à Montreuil

24-Journée d'études sur les PPRT à Montreuil (93)

29-Journée d'études sur les nouvelles obligations comptables à Montreuil (93)

Paritaires

Mai 2011

2-Officines rapport éco Branche

5-SNCP-ONEE

18-LEEM-pénibilité

19-OFFICINES-paritaire

25-UFIP-C2P

26-UIC-pénibilité

Juin 2011

9-UFIP-OPMQ-GTpa

SNCP-SPP

15-SNCP-Pénibilité

20-UIC-Paritaire

23-UFIP-CPNE

30-UFIP-C2P

Pénibilité : pas de prévention sans une réparation de haut niveau !

La pénibilité au travail est aujourd'hui un problème de société.

Pendant des siècles, la pénibilité a été tout simplement niée, entre l'esclavage, le travail forcé et le développement de l'exploitation capitaliste.

Et si elle a été reconnue dans certains cas au cours de l'histoire sociale, la pénibilité a été davantage compensée par des mesures pécuniaires, telles les primes de nuit, de quart ou les primes de salissures, que par des mesures de prévention visant à son élimination ou sa réduction.

Un **exemple** bien connu est celui du **travail de nuit**, non seulement pénible mais aussi classé cancérigène au même titre que le tabac ou les radiations ionisantes.

Les situations où le travail de nuit est techniquement nécessaire, sont très limitées : installations industrielles lourdes qui doivent tourner en continu pour des raisons techniques impératives, services d'urgence ou d'utilité sociale impérative.

Malgré cela, le recours du travail de nuit a fortement augmenté ces dernières années. La DARES (*Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*) indique qu'entre 1991 et 2008, on observe une augmentation du nombre de salariés travaillant la nuit de façon occasionnelle ou habituelle, qui passe de 2,5 millions à 3,6 millions sur la période considérée. Et la levée de l'interdiction du tra-

vail de nuit des femmes a fortement contribué dans cette progression avec un doublement du nombre de femmes travaillant la nuit (500.000 -> un million).

Et si le travail de nuit reste concentré dans les services, **l'augmentation du travail de nuit est très forte dans l'industrie**. Alors qu'on sait scientifiquement qu'il n'est ni naturel pour l'être humain, ni sans risque, sur une longue période, pour la santé des travailleurs ou la qualité de leurs conditions de vie.

Sauf pour l'unique raison de rentabilité financière, il est injustifiable de fabriquer des pneus ou des médicaments la nuit. Ce qui signifie bien qu'aujourd'hui encore, les employeurs exploitent leurs outils de production **en échange de l'usure et de la santé** des salariés.

Quelle est la limite ? Ne doit-on pas s'opposer vigoureusement à échanger **notre** santé contre **leurs** profits ?

L'Homme serait-il comme un robot que l'on jette quand il n'est plus efficace, usé par le travail ?

Cet exemple du travail de nuit peut s'étendre à tous les champs de la pénibilité au travail.

LA question est donc bien : **vient-on travailler pour gagner sa vie ou pour perdre sa santé ?**

D'après l'enquête SUMER, 56 % des salariés français, soit 10 millions, sont soumis à un facteur de pénibilité physique.

Parmi eux, 700.000 sont soumis à au moins deux de ces facteurs.

Une étude de l'INED (*Institut National des Etudes Démographiques*) a produit une étude intitulée "La double peine des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte".

Cette étude est accablante. Elle démontre que les ouvriers vivent moins longtemps que les cadres, ce qui est un fait connu. Mais **elle démontre également** qu'au cours de cette vie raccourcie, les ouvriers passent plus de temps que les cadres avec des incapacités et des handicaps.

Ainsi, **l'espérance de vie sans incapacité** (*et non la seule "espérance de vie"*) est bien le critère pertinent, à mettre en avant, pour mesurer les dégâts que nous fait subir la pénibilité au travail.

La différence d'espérance de vie sans incapacité entre un ouvrier et un cadre est de **dix années**.

L'espérance de vie sans incapacité est de 59 ans, ce qui signifie qu'en moyenne, un ouvrier a forcément une incapacité avant même d'être en retraite.

Ceci peut s'expliquer par le fait que, si les risques psychosociaux touchent bien entendu les cadres, et sont facteurs de pénibilité, ces risques sont également subis par les ouvriers chez qui viennent s'ajouter tous les facteurs physiques de pénibilité.

Ces études réalisées par des instituts de recherche publics viennent corroborer le vécu du terrain qui remonte dans nos syndicats CGT, et des enquêtes qui peuvent être conduites dans nos industries, à l'image de celle du Caoutchouc, en cours de dépouillement.

La question de la souffrance au travail, de la pénibilité, dépasse les champs revendicatifs habituels comme celui des salaires par exemple. Il s'agit d'une question fondamentale qui touche le sens et le contenu du travail, ainsi que son organisation. On ne peut pas accepter de monnayer sa santé contre des primes par exemple. Il est temps d'imposer aux employeurs un objectif : **celui d'éradiquer à terme la pénibilité.**

Il nous faut donc exiger des **mesures de prévention** de la pénibilité en investissant dans l'outil pour l'amélioration des conditions de travail. Dans cette démarche, les CHSCT doivent être moteurs avec leur syndicat CGT.

Il faut remplacer partout ce qui est pénible par ce qui ne l'est pas.

Imposer cette prévention est forcément lié à la question de la réparation. Car les patrons ne mettront en œuvre cette prévention que si la réparation leur coûte plus cher que la prévention.

Pas de prévention sans une réparation de haut niveau.

La réparation de la pénibilité est par conséquent indispensable à la mise en place d'une prévention efficace.

De plus, cette réparation est nécessaire pour ceux qui ont déjà subi la pénibilité, qui sont déjà usés, ceux pour qui il est déjà "trop tard", et pour qui les mesures de prévention ne serviront pas.

L'objectif de cette réparation de haut niveau contribue donc à l'éradication de la pénibilité qui doit rester ou devenir notre objectif numéro un.

Un projet d'accord regroupant les revendications fédérales sur la pénibilité existe dans le Courrier Fédéral n° 497 du 4 avril 2011.

Sur ce sujet fondamental, seule une prise en compte par les salariés en direct, ce qui passe par leur mobilisation, sera à même d'imposer aux employeurs des mesures dont ils ne veulent pas entendre parler.

IMPOSER UN TRAVAIL NON PÉNIBLE, C'EST POSSIBLE, À CONDITION DE SE MOBILISER MAINTENANT.



ORGA/VIE SYNDICALE : LES 3 ÉLÉMENTS CLÉS DU RENFORCEMENT DE NOS SYNDICATS.

Au regard des résultats d'élections professionnelles, **on constate parfois une distorsion entre ces 3 éléments :**

- **Les effectifs de l'entreprise.**
- **Le résultat du syndicat CGT aux élections professionnelles, (titulaires CE), tous collèges confondus, y compris les cadres.**
- **Le nombre de syndiqués CGT.**

Il faut mettre en place dans les syndicats un plan de travail qui permette d'assurer un suivi des élections professionnelles pour ne pas en faire uniquement des rendez-vous ponctuels. Mais ces résultats doivent permettre, **dans la durée**, de renforcer le syndicat là où il est présent, tout en réduisant l'écart entre nombre de salariés, électeurs CGT et nombre de syndiqués à la CGT.

Une des étapes de ce plan de travail est :

- ☞ D'analyser les résultats des élections professionnelles des entreprises de nos branches afin de mesurer non seulement la représentativité de la CGT dans l'entreprise, mais aussi de travailler à l'augmentation des taux de syndicalisation dans nos entreprises, nos groupes et nos branches.

- ☞ De construire un plan de communication et d'actions adapté au plus près des salariés pour renforcer et implanter la CGT.

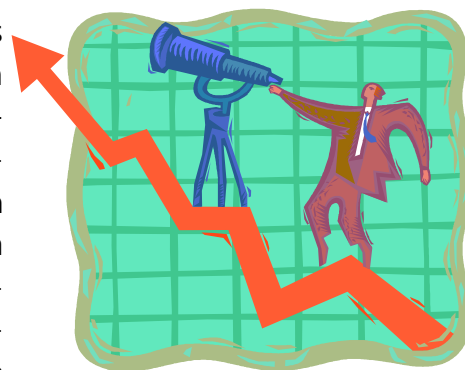
Ce plan de travail doit nous permettre de faire que les chiffres clés que sont :

Les effectifs de l'entreprise (Nombre de salariés) + **L'audience du syndicat CGT aux élections professionnelles dans toutes les catégories des O/E aux ICTAM** (Nombre d'électeurs CGT)



Augmentation du nombre de syndiqués CGT = Plus

de moyens humains et financiers pour l'activité syndicale pour obtenir des droits nouveaux et gagner sur les revendications.



Pour un tourisme différent, social et solidaire !

www.touristravacances.com

Réservations 0890 567 567 (0,15 € la min.)

