Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°556

du 29 janvier 2016

♦ HISTOIRE SOCIALE
- Colloque d'Histoire Sociale P. 3

♦ ACTUALITE
- Non aux frais de tenue de compte P. 4 - 5

♦ VIE FEDERALE
- Remplissage des PV d'élections P. 6 - 7 - 8 - 9

♦ SOCIETE
- Association AMi P. 10 - 11

♦ SANTE SECURITE PRECARITE ENVIRONNEMENT 2SPE
- Les grands reculs sur la prévention des risques industriels P. 12 - 13
- Médecine du travail : de nouveaux reculs P. 14

♦ FORMATION SYNDICALE
- Inscription stage CHSCT niv. 1 P. 15
- Procédure FNIC pour prise en charge CFESS P.16 - 17

♦ UFICT
- Temps de travail, déconnexion P. 18

Imprimé par nos soins : FNIC-CGT-263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

♦ Tél. 01.55.82.68.88

♦ Fax. 01.55.82.69.15

http://www.fnic-cgt.fr

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication : Carlos MOREIRA

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0318 S 06415

Mensuel : 2,74 €

Colloque d'Histoire Sociale

Le syndicalisme CGT, de l'entreprise à l'international.

COLLOQUE HISTOIRE SOCIALE LES 23 ET 24 MARS 2016

Relever les défis d'aujourd'hui.

Militer CGT dans le contexte présent, fait de guerres, de terrorisme, d'austérité sociale, est une action qui exige investissement et réflexion collective.

Ce colloque, organisé par la Fédération, son Collectif d'Histoire Sociale, vise à aider les militants à s'approprier les clés du combat idéologique que nous avons à mener.

Nous ne partons pas de rien.

L'histoire de la CGT, ses 120 années d'expériences sont là pour servir l'avenir qu'il nous appartient de construire en faisant les bons choix dans notre syndicalisme quotidien.

Mais si l'histoire peut aider à comprendre les enjeux, ce sont nos actes militants, l'engagement et les orientations de notre syndicalisme CGT qui seront prépondérants.

Les récentes élections politiques interpellent en ce qu'ils révèlent de dangers d'obscurantisme, impactant les consciences et leur capacité de mobilisation : un défi à relever pour toute la CGT.

La paix, le progrès social, sont des combats qui sont au cœur des choix de société !

Les guerres engagées ici ou là portent aussi des enjeux de société décidés froidement contre les droits et libertés des populations civiles, des salariés.

- Comment appréhender toutes ces dimensions au quotidien dans notre activité CGT ?
- Quel syndicalisme CGT à l'entreprise pour être plus forts pour les revendications, la paix et le progrès social ?

Ce colloque, sur deux journées, sera un grand moment de débats pour construire une CGT forte, mobilisée à tous les niveaux !

Dès maintenant, chaque syndicat doit prendre ses dispositions pour inscrire ses militants à ce moment fort de la démocratie syndicale : *inscrivez-vous rapidement en retournant le bulletin d'adhésion*.

✂----------

Bulletin d'inscription

FNIC CGT FSM Industries Chimiques

2 JOURNÉES DE RÉFLEXION :

LES 23 ET 24 MARS 2016

DE 9H00 À 17H00 - SALLE 13 RDC BAS

AU SIÈGE DE LA CGT À MONTREUIL

Le syndicat CGT _____ Branche d'activité _____

Nom _____ Prénom _____

Localité _____ Dép. _____

* Participation de /____/ Camarades

- ***Bulletin d'inscription à retourner à la FNIC CGT, case 429 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil***

Fax : 01.55.82.69.15 ***Email : contact@fnic-cgt.fr***

Non aux frais de tenue de compte

COMMUNIQUÉ DE PRESSE FÉDÉRATION CGT DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE

La CGT des banques et des assurances savait le patronat bancaire débordant d'imagination, dès lors qu'il y a matière à trouver des leviers de rentabilité à court terme pour satisfaire l'appétit vorace du capital, souvent au détriment des salariés d'ailleurs, à grands renforts de réductions d'effectifs dans les réseaux. **Alors que le marketing relationnel semble s'installer partout de manière durable** dans les établissements teneurs de comptes, et à l'heure où l'on parle joliment de « centricité client » ou encore de « projet préférence client », les clients, à qui l'on sert volontiers le café dans les agences, ne sont en réalité pas plus épargnés que les salariés.

Contradictions entre le discours de façade orienté client et la politique tarifaire.

Nous assistons actuellement à un mouvement de généralisation de la facturation des frais de tenue de compte.

Après le Crédit Mutuel début octobre (24 euros par an), c'est au tour de BNP Paribas et Société Générale de s'engouffrer dans la brèche.

Leurs clients ont été informés d'une entrée en vigueur de ces frais à compter du 1er janvier 2016 : 24 euros par an pour la Société Générale, 30 euros par an pour BNP.

Au global, ces frais pourraient rapporter plus d'un milliard d'euros aux banques, selon les estimations réalisées par des associations de consommateurs.

❖ CES FRAIS SONT-ILS JUSTIFIÉS ?

En période de crise, alors que la plupart des banques affichent des bénéfices insolents, la nécessité économique de ces nouveaux frais ne tient pas.

A trop vouloir justifier, on ne justifie plus rien ! Pour faire néanmoins passer la pilule, la banque de la rue d'Antin indique notamment à ses clients que « ces frais correspondent à la comptabilisation et à la sécurisation des opérations ».

C'est-à-dire la surveillance quotidienne des comptes et la protection des données personnelles ».

Faut-il comprendre que cela n'était pas le cas jusqu'à présent, qu'il n'y avait aucune sécurisation et protection des données ? Ne nous y trompons pas, il s'agit en réalité bien de frais additionnels, sans le plaisir d'un service supplémentaire, en contrepartie. **Dès lors, les clients ont la possibilité de se faire entendre.**

Ils ont deux mois à compter de la notification par l'établissement pour indiquer par lettre recommandée avec accusé de réception (lettre type page suivante) qu'ils n'acceptent pas cette modification, sans assurance toutefois que leur demande soit entendue.

L'article L312-1-1 du code monétaire et financier dispose en effet que « tout projet de modification de la convention de compte de dépôt est communiqué […] au plus tard deux mois avant la date d'application envisagée. […] **L'établissement de crédit informe le client qu'il est réputé avoir accepté la modification** s'il ne lui a pas notifié, avant la date d'entrée en vigueur proposée de cette modification, qu'il ne l'acceptait pas… ».

❖ ET LES SALARIÉS DANS TOUT ÇA ?

A priori, nous pourrions penser que le personnel des banques n'est pas concerné.

Pourtant, force est de constater que cette novation tarifaire, au-delà du mécontentement des clients qui va nécessairement ressurgir sur les salariés qui sont en première ligne et impacter leurs conditions de travail, est volontairement mise en œuvre pour favoriser des transferts massifs de clientèle depuis les réseaux physiques des agences en direction de la banque en ligne qui ne facture pas de frais de tenue de compte (pour l'instant).

Une baisse du nombre de clients dans les réseaux pouvant ensuite justifier de nouvelles réductions d'effectifs, et accentuer encore davantage le retrait des établissements bancaires de certains territoires et le renoncement tacite au financement de pans entiers de l'économie de notre hexagone.

❖ VERS UN NOUVEAU MODÈLE BANCAIRE.

Un autre aspect apparaît en filigrane. La gratuité de la tenue du compte était vécue par les clients comme une juste contrepartie à la non-rémunération des dé-

pôts à vue, sur lesquels les banques s'auto-indemnisent largement, au regard notamment de la ressource bon marché que ce matelas de dépôts représente face aux encours de crédits immobiliers.

Le modèle bancaire actuel est fondé sur le principe de la subvention croisée. Les ménages français ont un taux d'équipement en produits et services bancaires supérieur à la moyenne européenne : la multi-détention générait jusqu'à présent une rentabilité du client qui s'appréciait au niveau global de la relation, avec compensation entre les différents produits et services détenus.

Avec le nouveau modèle bancaire vers lequel les établissements semblent vouloir s'orienter et converger, cela devrait conduire à mesurer la rentabilité produit par produit. Avec tous les risques et toutes les conséquences que cela suppose pour le consommateur déposant…

EN MATIÈRE DE RENTABILITÉ ET D'ÉCONOMIES D'ÉCHELLE, L'APPÉTIT DES BANQUES EST À PRÉSENT SANS LIMITE.

Lettre type à adresser en lettre recommandée à votre agence, ou au PDG de votre banque.

Monsieur le Directeur,

J'ai bien pris connaissance de l'information par laquelle vous me faites savoir que votre établissement a l'intention de facturer des frais de tenue de compte à compter du - - / - - /2016.

Etant donné que vous ne m'apporterez en contrepartie aucun service dont je ne bénéficiais déjà, je suis surpris et je souhaite vous faire part de mon profond mécontentement.

En conséquence de quoi, je vous notifie par la présente que je refuse catégoriquement que vous m'appliquiez ces frais de tenue de compte dont vous faites état.

Dans l'attente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Vous pouvez aussi adresser une copie de votre courrier à la Fédération CGT Banques Assurances (case 537 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil) qui interviendra auprès des pouvoirs publics.

Remplissage des Procès Verbaux d'élections

Représentativité, le résultat en 2017

Dans moins d'un an, ce sera la clôture du cycle électoral pour mesurer la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises du privée de plus de 11 salariés. Il faudra nous mettre en ordre de bataille pour gagner les élections dans les TPE qui viendront compléter cette mesure pour déterminer la représentativité sur l'ensemble des entreprises privées.

Ce cycle de 4 années, débuté en janvier 2013 prendra fin le 31 décembre 2016. Il déterminera la représentativité de chaque organisation syndicale au niveau national pour les 4 années à venir, puisque cette mesure se fera tous les 4 ans. Seules les organisations syndicales ayant obtenu les pourcentages de représentativité seront habilitées à négocier dans les branches et dans les entreprises.

Le critère de l'audience électorale devient primordial.

- 10 % au niveau de l'entreprise.
- 8 % au niveau de la branche professionnelle.

Avoir le droit de participer à la négociation collective est fondamental. C'est par les Conventions Collectives Nationales que les droits collectifs des salariés ont pu être gagnés, améliorés et surtout imposés au patronat en dépassant le périmètre de l'entreprise. C'est ce caractère national qui regroupe toutes les entreprises d'une même Convention et qui oblige les directions d'entreprises à respecter la base de négociation inscrite dans les accords de branches. Avoir la possibilité d'imposer au patronat des droits pour les salariés, y compris là où il n'y a pas de présence ou de force syndicale, n'est possible qu'au niveau d'une Convention Collective Nationale. **Il est alors bien facile de comprendre l'importance d'être représentatif.**

La volonté du gouvernement et du patronat par la mise en place de cette représentativité issue de la loi du 20 août 2008, se prévalait de donner une véritable écoute à ce que chaque syndicat représentait réellement. Si cela peut s'entendre et permettre d'enlever le stylo aux syndicats de complaisance ne représentant qu'eux même, il faudrait que la mesure se fasse dans la loyauté, **ce que le patronat et le gouvernent n'ont pas lorsqu'il s'agit de la CGT.**

Cette volonté déloyale se retranscrit souvent lors de la rédaction des CERFA par des erreurs ou plutôt des oublis volontaires des DRH, qui connaissent parfaitement le préjudice que cela coûtera à notre syndicalisme CGT. S'il est vrai que ces pratiques porteront atteintes à notre CGT, elles favoriseront les syndicats qui n'existent que par la signature de ces fidèles serviteurs du patronat.

Chaque procès-verbal d'élection qui comportera une erreur de rédaction, une omission de signature, des collèges n'appartenant pas à la catégorie sociale professionnelle, etc, tous ces PV ne seront pas retenus pour le calcul de la représentativité.

Vous comprendrez, Camarades, **qu'il n'est pas question de perdre un seul point de représentativité pour un simple CERFA mal renseigné.** Nous avons 10 mois devant nous, pour nous assurer de l'enregistrement conforme de nos procès-verbaux d'élections professionnelles et il est de notre responsabilité d'élus CGT de tout mettre en œuvre pour exiger la correction des PV non conformes.

Après le 31 décembre il sera trop tard.

Aujourd'hui notre Fédération a recensé 51 syndicats avec des erreurs de retranscriptions dans des PV de CE et de DUP qui sont ceux retenus pour le calcul de la représentativité et, qu'il faut corriger au plus vite. Avec ce dossier représentativité, nous allons vous en expliquer la démarche.

RÉDACTION ET CONTRÔLE DES PV

➡ Afin de s'assurer que le PV est correctement rempli et qu'il est validé par le Ministère, vous pouvez vous rendre sur le site en activant le lien ci-dessous.

www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

➡ Après avoir ouvert cette fenêtre allez sous les commandes et validez **« consulter un procès-verbal ».**

➡ Vous rentrez le numéro de **SIRET/SIREN** ou le **NOM** de l'entreprise et vous lancez la recherche.

➡ Valider la consultation des procès-verbaux et si l'écran ci-dessous apparait avec la colonne statut validé c'est que la rédaction des PV ne comporte aucune anomalie et qu'ils sont validés.

➡ **Refaisons l'opération avec un syndicat qui apparaît avec une anomalie dans la rédaction de PV.**

Rappel des critères de recherche

Numéro de SIRET/SIREN : 478 407 273 00034

Résultats de recherche d'établissement

N°	SIRET/SIREN de l'établissement	Raison sociale	Adresse	Consulter
1	478 407 273 00034	CHANEL PRODUCTION	113 AVENUE GENERAL DE GAULLE 60550 VERNEUIL EN HALATTE	Consulter les procès-verbaux

Revenir à la recherche

➡ **Consulter les PV**

Lorsque vous apercevez, sous la colonne statut, en cours de traitement c'est qu'il y a une anomalie. Cliquer sur consulter.

Revenir aux résultats | Revenir à la recherche

CHANEL PRODUCTION

Numéro de SIRET/SIREN : 478 407 273 00034 NAF : 1512Z

Adresse : 113 AVENUE GENERAL DE GAULLE, 60550 VERNEUIL EN HALATTE

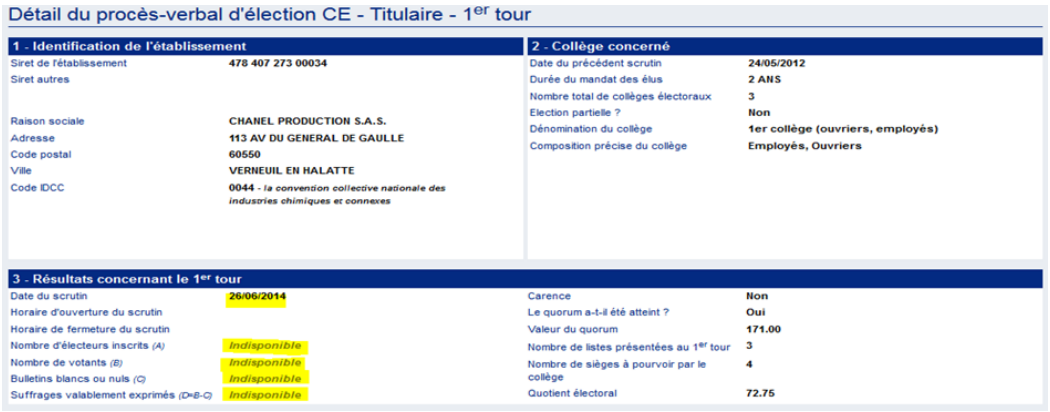
Résultats de la recherche de procès-verbaux d'élections

Attention !
Seuls les procès-verbaux du 1er tour sont comptabilisés pour la mesure d'audience.
Pour visualiser un des procès-verbaux disponibles de cet établissement, sélectionnez-en un :

N°	Année	Nature de l'élection	Collège concerné	Membres	Tour	Statut	Consulter
1	2014	Comité d'entreprise	1er collège	Titulaires	1er Tour	en cours de traitement	Consulter
2	2014	Comité d'entreprise	2ème collège	Titulaires	1er Tour	✓	Consulter
3	2014	Comité d'entreprise	3ème collège	Titulaires	1er Tour	✓	Consulter
4	2014	Délégué du personnel	1er collège	Titulaires	1er Tour	en cours de traitement	Consulter
5	2014	Délégué du personnel	2ème collège	Titulaires	1er Tour	en cours de traitement	Consulter
6	2014	Délégué du personnel	Autre collège	Titulaires	1er Tour	en cours de traitement	Consulter

Revenir aux résultats | Revenir à la recherche

➡ **Comme vous pouvez le constater, il manque le report du nombre d'électeurs, nombre de votants, bulletins nuls et les suffrages valablement exprimés sur ce PV.**



Détail du procès-verbal d'élection CE - Titulaire - 1er tour

1 - Identification de l'établissement

Siret de l'établissement	478 407 273 00034
Siret autres	
Raison sociale	CHANEL PRODUCTION S.A.S.
Adresse	113 AV DU GENERAL DE GAULLE
Code postal	60550
Ville	VERNEUIL EN HALATTE
Code IDCC	0044 - *la convention collective nationale des industries chimiques et connexes*

2 - Collège concerné

Date du précédent scrutin	24/05/2012
Durée du mandat des élus	2 ANS
Nombre total de collèges électoraux	3
Election partielle ?	Non
Dénomination du collège	1er collège (ouvriers, employés)
Composition précise du collège	Employés, Ouvriers

3 - Résultats concernant le 1er tour

Date du scrutin	26/06/2014	Carence	Non
Horaire d'ouverture du scrutin		Le quorum a-t-il été atteint ?	Oui
Horaire de fermeture du scrutin		Valeur du quorum	171.00
Nombre d'électeurs inscrits (A)	Indisponible	Nombre de listes présentées au 1er tour	3
Nombre de votants (B)	Indisponible	Nombre de sièges à pourvoir par le collège	4
Bulletins blancs ou nuls (C)	Indisponible		
Suffrages valablement exprimés (D=B-C)	Indisponible	Quotient électoral	72.75

➡ **Ci-dessous la direction a oublié de reporter sur le PV, la composition précise du collège qui n'est autre que le report de la phrase au-dessus. <u>Ouvrier, employés</u>.**

Détail du procès-verbal d'élection DP - Titulaire - 1er tour

1 - Identification de l'établissement

Siret de l'établissement	478 407 273 00034
Siret autres	
Raison sociale	CHANEL PRODUCTION
Adresse	113 AVENUE GENERAL DE GAULLE
Code postal	60550
Ville	VERNEUIL EN HALATTE
Code IDCC	0044 - *la convention collective nationale des industries chimiques et connexes*

2 - Collège concerné

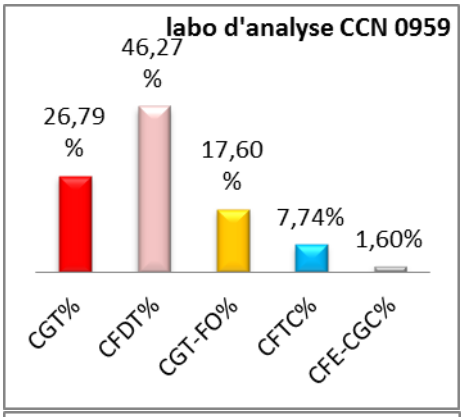
Date du précédent scrutin	24/05/2012
Durée du mandat des élus	2 ANS
Nombre total de collèges électoraux	3
Election partielle ?	Non
Dénomination du collège	1er collège (ouvriers, employés)
Composition précise du collège	Les informations de cette section ne sont pas disponibles

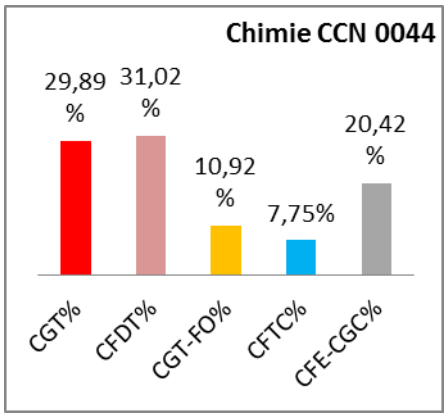
➡ En cas d'impossibilité de retrouver ou de demander la correction du PV, il faut appeler le prestataire à ce numéro :

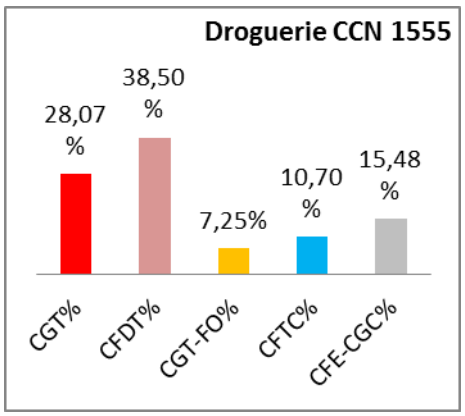
N° Azur 0 810 20 08 08

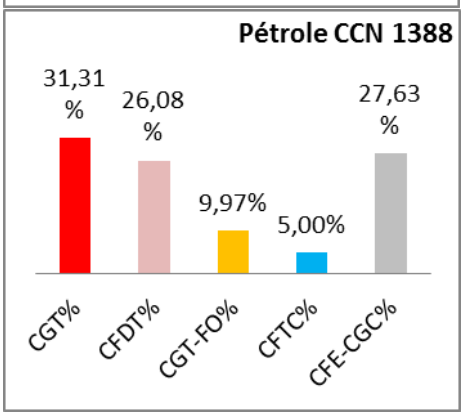
Représentativité 2013 - 2017

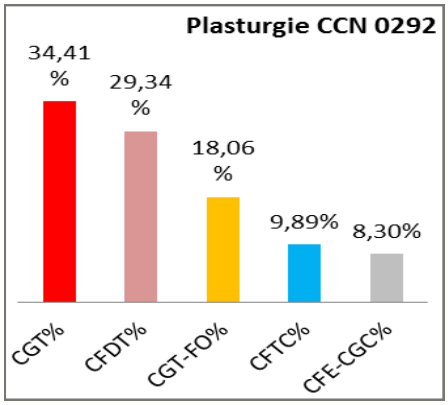
Des 12 branches professionnelles de la Fédération

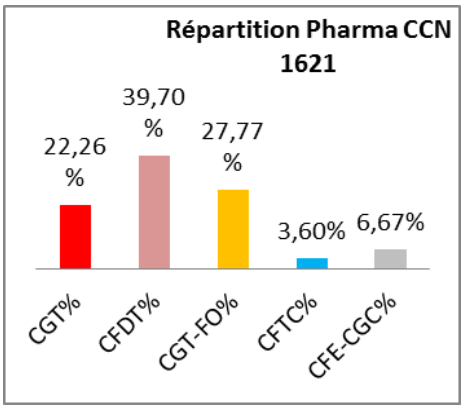


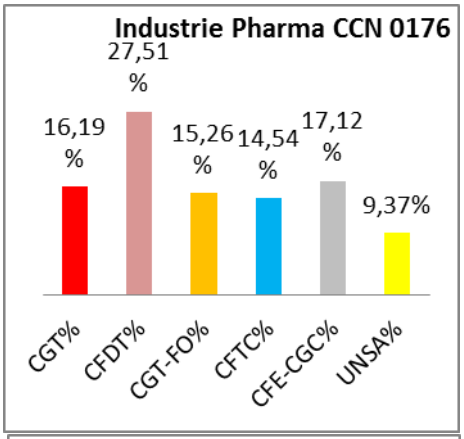


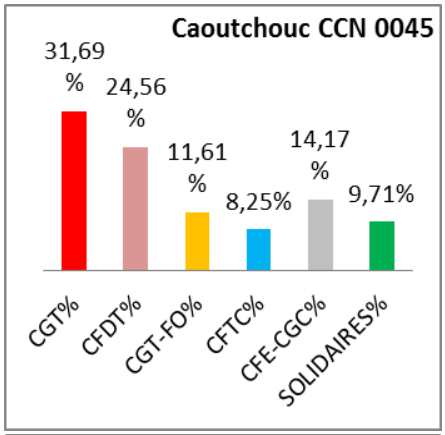


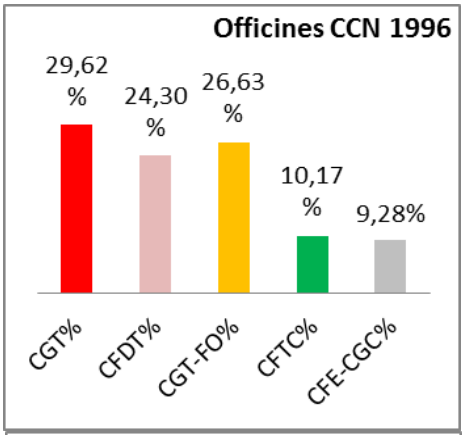


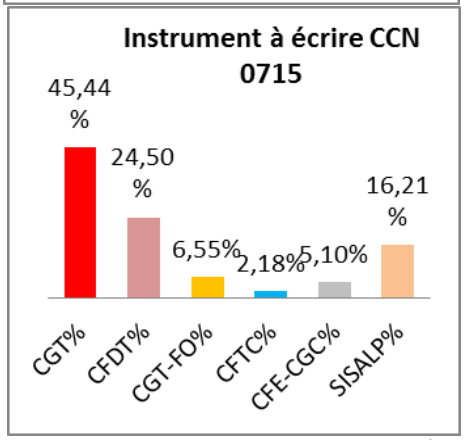


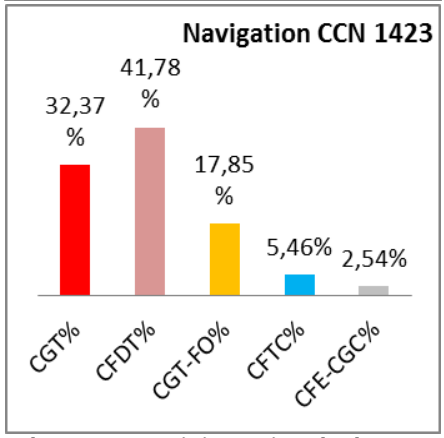


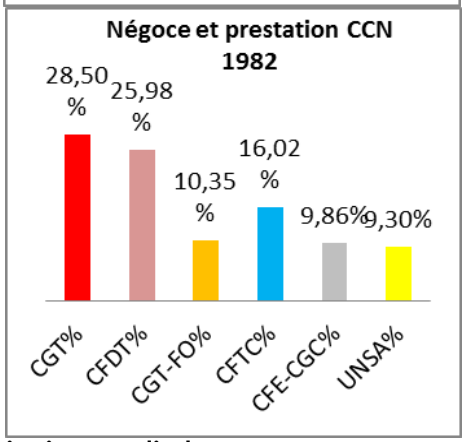












Pour la période 2013 / 2016 la représentativité nationale des organisations syndicales est :
1ère CGT 26,77 %. 2ème CFDT à 26%. 3ème CGT-FO à 15.94%. 4ème CFE-CGC à 9,43%. 5ème CFTC à 9%.

Source : Ministère du Travail.

Association AMi

Association nationale de défense des Malades, invalides et handicapés

SOUTENONS L'AMi

C'est le 19 août 1936 que l'UNT (Union Nationale des Tuberculeux), ancêtre de l'A.M.i (Association nationale de défense des Malades, invalides et handicapés), a vu le jour lors du Front Populaire. Aujourd'hui encore elle reste l'une des rares associations revendicatives et non gestionnaires de services ou d'établissements dans le paysage du handicap en France.

L'A.M.i s'est toujours reconnue dans le combat d'émancipation du mouvement social pour changer les conditions de vie et de travail du plus grand nombre. C'est pour cela que l'A.M.i s'est toujours battue pour une intégration véritable des personnes malades et handicapées dans la vie sociale, professionnelle et culturelle. De même elle revendique, comme le prévoit la loi, la possibilité pour chaque enfant et jeune handicapé de pouvoir étudier dans l'école, le collège, le lycée de son quartier ou dans l'université de son choix.

Cette opiniâtreté dérange dans un monde ou de grosses associations monopolisent le débat souvent confisqué par des professionnels. La baisse dans un premier temps, puis l'annulation des subventions ministérielles, ont fragilisé l'association et risquent de provoquer la disparition de l'A.M.i.

Il ne suffit pas de communiquer sur le vivier démocratique que représentent les associations, si on leur refuse les moyens d'exercer leurs missions. Pour l'A.M.i la subvention du ministère de la santé d'un montant en 2000 de 6100 euros a diminué chaque année, puis disparu en 2008 sans explication. Le Ministère de la Jeunesse et des Sports a décidé de ne plus verser la subvention annuelle de 3 500 euros.

C'est en fonction de ces éléments, que l'association espérait pérennes, que l'A.M.i a bâti ses budgets et pris des engagements financiers pour, en particulier, la location de matériel de reprographie.

A ce jour, nous ne savons toujours pas pourquoi ces subventions ont été supprimées.

L'A.M.i GÊNE-T-ELLE TANT QU'IL FAUDRAIT LA FAIRE TAIRE ?

C'est pour assurer la survie d'une association revendicative qui se bat réellement pour que les personnes handicapées puissent vivre, étudier, travailler avec l'ensemble des citoyens chaque fois que cela est possible, que celle-ci se voit dans l'obligation de faire appel à la solidarité financière.

La FNIC-CGT a renouvelé son soutien politique et financier à l'A.M.i, et appelle chaque syndicat à faire de même, afin d'agir ensemble pour améliorer la vie professionnelle des personnes et des travailleurs handicapés, et répondre aux besoins des personnes malades et handicapées, afin de gagner plus d'insertion au travail, de maintien dans l'emploi, de formation professionnelle et une meilleure accessibilité.

4 sites internet de l'association, pour mieux vous faire connaitre l'A.M.i :

- www.ami-handicap.fr
- www.untc.ami-handicap.org
- sites.google.com/a/ami-handicap.org/formation
- www.printemps-handicap.org/accueil-2013

A.M.i

Association nationale de défense des Malades, invalides et handicapés

APPEL A LA SOLIDARITE CGT

Cher(e)s camarades,

Depuis l'origine de notre association, nous avons convenu de développer nos liens avec les organisations de la CGT, notamment avec les militants sensibilisés par les questions de handicap et de lancer un appel à soutien financier.

C'est pourquoi nous avons choisi de nous adresser à chaque fédération syndicale, union départementale et union locale, en leur demandant de relayer selon leurs possibilités notre appel, auprès de leurs syndicats.

Vous trouverez donc ce nouvel appel à la solidarité CGT.

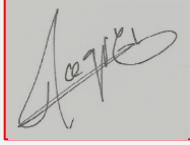
Le soutien financier que nous apportent les travailleurs syndiqués au sein de votre organisation par leur adhésion ou leur abonnement, nous est indispensable pour assurer notre existence. Si vous souhaitez participer, vous pouvez nous adresser votre règlement, avec le talon d'identification au verso.

En échange, vous sera adressé notre journal trimestriel **REvivre**, pendant un an.

Dans l'attente de vous lire, recevez nos fraternelles salutations.

Pour l'A.M.i,

Le trésorier, René MAGNY



✂----------

TALON D'IDENTIFICATION

à retourner avec votre règlement à :

A.M.i 172 rue de la Chanaye 71000 MACON

Téléphone : 06 13 66 53 48

Courriel : aminationale@gmail.com

à remplir SVP en MAJUSCULES

ATTENTION : les syndicats qui ne nous indiqueront pas leurs coordonnées, ne pourront recevoir Revivre.

Syndicat : ..... Fédération : .....

Entreprise : .....

Interlocuteur : ☐ Secrétaire ☐ Trésorier

Adresse d'envoi de REvivre : .....

Code Postal : ..... COMMUNE : .....

Votre contribution : ☐ 15 € ☐ 50 € ☐ 80 € ou plus

Précisez si : ☐ Renouvellement ☐ 1ère contribution

Un exemplaire de REvivre vous sera envoyé, chaque trimestre

(nous autorisons la reproduction en cas de besoin).

Renseignements complémentaires : .....

Vos souhaits de relations et de travail avec l'A.M.i :

Ligne réservée à nos soins date de réception :

Les grands reculs sur la prévention des risques industriels

Ils s'appellent risques industriels, risques technologiques ou risques majeurs. **On aurait pu espérer que la catastrophe d'AZF en 2001 aurait permis de prendre des mesures efficaces sur les causes essentielles.** Après un temps d'arrêt, les lois du marché écrasent tout enseignement :

LA SOUS-TRAITANCE devient l'outil naturel des travaux d'entretien et de logistique des entreprises de la chimie. La recommandation de la sécurité sociale adoptée en 2015, « *travaux neufs, travaux d'entretien dans les entreprises de la chimie* », envisage uniquement que la main d'œuvre soit externalisée.

Pour en rajouter à la volatilité des entreprises, on peut constater la progression de l'utilisation des travailleurs déplacés dans tous les secteurs, y compris dans des chantiers sensibles comme celui de la centrale nucléaire de Flamanville ou le port méthanier de Dunkerque. **Sur ce dernier, les responsables arrivent même à masquer le nombre réel de morts sur le site.**

Ces phénomènes de sous-traitance, de travailleurs déplacés sont associés à l'utilisation d'emplois précaires. Le gouvernement, dans des récentes déclarations, présente le contrat à durée indéterminée comme un privilège, et entend **généraliser la précarité, rebaptisée pour faire joli, la flexisécurité.**

LES PRIVATISATIONS, elles, continuent de gagner du terrain. Dans les entreprises encore nationalisées, dans les services de l'Etat, ce sont les logiques du privé qui s'imposent. **La rentabilité financière devient le critère devant l'intérêt général.** On le voit sur les choix d'investissement et d'entretien. Le désastre de la gestion du chantier de Flamanville peut le démontrer.

Peu de français savent que le Japon était un champion de la gestion du nucléaire par le privé.

QU' EN EST IL DES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES ISSUES DE LA CATASTROPHE D' AZF ?

La **commission d'enquête parlementaire** avait sorti 90 propositions intéressantes, la loi dite Bachelot n'en a repris que quelques-unes et sous forme de demi-mesures. Aujourd'hui, on peut affirmer que ces dernières sont inappliquées ou dévoyées :

- Les **CLIC**, Comités Locaux d'Informations et de Concertations, sont transformés en **CSS**, Commissions de Suivi de Sites. La différence principale est que ces derniers ont le droit de causer, mais n'ont plus le droit de réclamer, comme par exemple une expertise.
- Les débats sur les **PPRT**, Plans de Prévention des Risques Technologiques, sont uniquement centrés sur les dispositions immobilières pour le voisinage et les gros sous qui vont avec. A croire que si un nouveau AZF se produit dans un désert, il n'y aura pas de problème.
- Les **CHSCT** élargis aux salariés d'entreprises extérieures sont transformés, la plupart du temps, en tribunes pour le discours patronal. Ils ne fonctionnent pas comme des CHSCT et la représentation du personnel est noyautée par les patrons.
- Les dispositions concernant les postes liés à la sécurité, les moyens de secours permanents, les activités qui ne peuvent être sous traitées, font au mieux l'objet d'une information, mais ne sont pas un obstacle à la stratégie des entreprises.
- La présence de **la DREAL** aux réunions de CHSCT est tout à fait marginale. Contrairement à l'Inspecteur du Travail, l'Inspecteur de la DREAL n'a toujours aucun statut garantissant son indépendance. C'est le Préfet et le Ministère qui dictent l'attitude à avoir. Les rapports de forces politico-économiques prennent le pas sur le reste.
- **Le POI** , Plan d'Opération Interne, consiste à définir préalablement une stratégie et des moyens à mettre en œuvre pour faire face à un accident ou

incident qui pourrait dégénérer. **Chez Total Normandie, la direction décide de jouer à quitte ou double avec la vie des salariés et des riverains.** Elle refuse de déclencher le POI pour protéger son image dans la population et les autorités de tutelle. Le 17 octobre 2015, lors d'une fuite d'éthylène de 10.000 mètres cubes, les sirènes d'alarme qui indiquent qu'il faut évacuer et prendre des dispositions de sécurité préétablies n'ont pas été déclenchées. Déjà, en 2010, lors d'une fuite d'hydrogène conséquente, les salariés avaient été laissés dans l'ignorance et continuaient de réaliser des travaux produisant des étincelles potentiellement fatales.

En 2003, le gouvernement introduit un facteur de « probabilité » dans les études de danger. Le comble, c'est que ce soit à l'occasion de la loi « Bachelot » issue de la catastrophe d'AZF.

Les études de danger (obligatoires pour obtenir l'autorisation d'exploiter des installations classées à risques) devaient, jusqu'à 2003, imaginer les évènements les plus graves susceptibles de se produire sans essayer de calculer une fréquence acceptable.

Cette logique dite déterministe a été remplacée par une logique probabiliste. En rentrant un facteur de probabilité, cela permet de trouver le résultat que l'on veut. C'est un peu comme les bilans financiers des grosses entreprises où on écrit d'abord le chiffre du bas de page, puis on construit l'équation à l'envers. Le terme d'acceptabilité apparaît en clair dans les textes. **De fait les cercles de danger sont réduits et de façon générale les mesures de prévention à prendre aussi.**

En 2009, le Président de la République supprime la demande d'autorisation préalable au fonctionnement de certaines installations classées.

Sous prétexte de simplification, une ordonnance du Président de la République décide de supprimer l'autorisation préalable à l'exploitation de certaines installations classées, pour la remplacer par un simple enregistrement. Il en découle l'absence d'étude de dangers, d'étude d'impacts, d'enquête d'utilité publique. Ainsi les DREAL n'ont plus à exiger leurs conditions de sécurité à celui qui réclame une autorisation. C'est aussi une façon pour l'autorité de tutelle de ne pas être coresponsable des manques en cas d'accident.

Pour ce qui est des effectifs de surveillance et d'intervention, y compris les pompiers professionnels d'entreprise, leur rôle est négligé, comme en témoigne les dernières assises nationales des risques technologiques du 15 septembre 2015 : les interpellations depuis la salle, dans ce domaine, paraissaient incongrues.

De partout c'est la course aux réductions d'effectifs.

La palme de l'innovation revient à l'entreprise Air Liquide qui présente un projet pour 9 sites classés Seveso, seuil haut sans aucun salarié ! Il y aurait une seule salle de contrôle pour toute la France, des drones pour surveiller et autres joujoux technologiques. Exit la connaissance du terrain et la rapidité d'intervention en cas de dysfonctionnement.

On imagine l'angoisse de l'intervenant, sous astreinte, réveillé au milieu de la nuit pour intervenir sur une fuite qui a pris de l'ampleur avec le temps qui passe et dont il ignore tout. Subir un piratage informatique est reconnu possible, mais négligé face à l'objectif primordial de supprimer des opérateurs sur place.

Un dernier mot sur la conception de la sécurité des sites sensibles de la part de la Ministre de l'environnement qui convoque le patronat du pétrole et de la chimie pour discuter des mesures à prendre face aux menaces « terroristes ». Ségolène Royal ne convoque pas les représentants des salariés qui, eux, auraient pu dire comment cela se passe réellement, à propos, entre autres, des moyens de surveillance et de secours insuffisants.

C'est en renforçant les prérogatives des CHSCT et la prise en compte syndicale de l'outil politique qu'est le CHSCT qu'on fera reculer les employeurs qui sacrifient le risque et la sécurité au profit de la rentabilité et des marges.

Médecine du travail : de nouveaux reculs

Il est difficile de mesurer le sort réservé à la médecine du travail, sans intégrer les étapes précédentes, ainsi que les différents épisodes de la pénibilité. Des décrets restent à sortir et nous ne pouvons commenter aujourd'hui que ce qui est public.

PREMIÈREMENT, c'est la réduction constante et délibérée du nombre de médecins du travail en France. En même temps, le gouvernement Sarkozy, dans la loi du 20 juillet 2011, invente la « ***pluridisciplinarité*** » qui est un transfert de plusieurs tâches vers l'infirmier en santé au travail ou vers l'IPRP (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels). Ceux-ci n'ont ni la formation d'un médecin du travail, ni son statut protecteur. **Il est prévu que ce phénomène de transfert s'accentue.**

Ainsi, on parlera désormais dans les textes davantage de service de santé au travail que de médecine du travail.

DEUXIÈMEMENT, c'est la suppression de plusieurs articles du Code du travail sur la traçabilité des expositions avec la loi du 30 janvier 2012 sous prétexte de la future sortie de textes liés à la pénibilité. **En fait, seront inventés des seuils d'expositions sans rapport avec les obligations de prévention.** L'attestation d'exposition* et la fiche d'exposition aux ACD (Agents Chimiques Dangereux) s'arrête d'exister en 2012.

La fiche de pénibilité ne devient, pour le risque chimique, obligatoire qu'à partir d'un certain seuil et pour les CMR de catégorie 1 et 2 seulement.

Afin d'en restreindre encore la portée, le risque doit être évalué après la prise en compte des mesures de protection individuelles ou collectives. Cerise sur le gâteau, les nouvelles fiches individuelles sont inaccessibles au CHSCT. La fiche en question se métamorphose en 2015 en déclaration annuelle à la Caisse de retraite.

LA TROISIÈME ÉTAPE, avec la loi dite de dialogue social de l'été 2015, qui transfère insidieusement des obligations du ressort de l'entreprise vers le médecin du travail :

1. Le médecin du travail aurait désormais aussi pour mission d'éviter « *toute atteinte à la sécurité des tiers* ». **Or, jusqu'alors son rôle exclusif était celui de l'intérêt du salarié.** C'est la porte ouverte à n'importe quoi. On voit bien poindre une coresponsabilité dans la sélection de la main d'œuvre, dans des licenciements disciplinaires qui ne diront pas leur nom.
2. Les conditions de licenciement pour inaptitude en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle **peuvent être considérées comme un motif personnel.** Cela conduit à l'absence d'indemnité pour motif économique. Dans certains cas, la rupture du contrat peut être accélérée.
3. Espacement de la surveillance médicale renforcée et rétrécissement des justifications.
4. Absence de périodicité de par la loi sur les visites périodiques.
5. La visite de pré-reprise qui n'était uniquement possible qu'à la demande du salarié, est dénaturée pour accélérer un licenciement éventuel.
6. Les visites de reprise, quel que soit le motif sont désormais reportées à un arrêt de travail de plus de 30 jours.
7. Le médecin du travail doit désormais « *informer le salarié sur les risques au poste de travail…* ». Cette mesure en trompe l'œil **vise surtout à diluer les responsabilités et alléger les obligations du patron.** En effet la demande d'ajout de la phrase « *sans préjudice des obligations d'information de l'employeur* » a été refusée.

Tout cela sans oublier bien sûr, la carence en nombre de médecins du travail.

Comme dans l'article précédent, c'est au travers de l'action du CHSCT que les questions de santé au travail doivent être prises en compte, et que les responsabilités de chacun, employeur comme médecin du travail, assumées.

**Attention, les attestations du code de sécurité sociale pour le suivi post-professionnel demeurent.*

Inscription stage CHSCT niveau 1

INSCRIPTION FORMATION SYNDICALE

STAGE CHSCT NIVEAU 1

Durée : 5 jours	*Lieu* [2] : Montreuil (93)
Tarif [1] : 1 816 €/personne Pris en charge par l'employeur[1].	*Date* : **14 au 18/03/2016** ***INSCRIPTION OBLIGATOIRE***
Pour qui : Les membres ou futurs membres du CHSCT.	*Niveau de connaissances préalables* : Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Objectifs

- ◊ Connaître le rôle et les prérogatives du CHSCT, suite aux dernières évolutions législatives,
- ◊ Exercer pleinement son mandat d'élu au CHSCT
- ◊ Savoir réagir en cas d'accident du travail, en cas de maladie professionnelle
- ◊ Acquérir les notions de base de la prévention.

Programme

1er jour : Qu'est ce que le travail ? Travail/santé/prévention. CHSCT.E/Direction : bien différencier les rôles.

2e jour : Pouvoirs et prérogatives.

3e jour : Comment traiter syndicalement un accident ? Que faire en cas d'accident ? Les risques psycho-sociaux.

4e jour : Comment identifier une maladie professionnelle ? Comment la faire reconnaître ? Que sont les troubles musculo-squelettiques ? La prévention.

5e jour : CHSCT.E et action revendicative. Évaluation du stage. Clôture.

[1] *Couvre uniquement les frais pédagogiques et la restauration du midi. Ce tarif est réglementé, pris en charge par l'employeur pour les stagiaires membres du CHSCT. Ne couvre pas le transport, l'hébergement, ni la restauration du soir qui doivent aussi être pris en charge par l'employeur, pour les membres du CHSCT.*

Le tarif ne doit pas être un bloquant pour s'inscrire à ce stage. En cas de problème, contactez la Fédération.

[2] *Cette formation peut aussi être organisée en régions. Contactez la Fédération qui vous mettra en relation avec votre référent départemental FNIC-CGT.*

INSCRIPTION OBLIGATOIRE

Je souhaite m'inscrire au stage « CHSCT NIVEAU 1 », du 14 au 18 mars 2016.

Nom / Prénom

Syndicat

☎ Mail perso.

A retourner à la FNIC CGT - Case 429 - 263, rue de Paris, 93514 Montreuil cedex - fax : 01.55.82.69.15 – e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Merci de bien vouloir noter CORRECTEMENT vos coordonnées, car dans le cas d'un nombre insuffisant d'inscrits, le stage sera annulé et vous serez prévenus. Et dans le cas d'un nombre trop important d'inscrits, une autre session sera programmée et vous serez, là aussi, prévenus.

NB : ***Connectez-vous sur www.fnic-cgt.fr, dans « Formations syndicales 2016 » en fin de catalogue, pour retrouvez les différentes lettres d'absence.***

Procédure FNIC pour prise en charge CFESS

LE BÉNÉFICE D'UN CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE PEUT ÊTRE OCTROYÉ PAR LA FÉDÉRATION À UN/ UNE SYNDIQUÉ-E DE LA FNIC-CGT DANS LES CONDITIONS SUIVANTES :

- La formation/ journée d'étude doit être organisée par la FNIC-CGT.

- La demande doit être faite préalablement à la date de la/ des journées de formation, et conformément aux délais légaux ou conventionnels.

- Le syndicat CGT remplit complètement le modèle de courrier joint :

- Coordonnées du syndicat (en haut à gauche),
- Date de la demande (en haut à gauche),
- Coordonnées de l'entreprise (en haut à droite),
- Coordonnées du salarié (Cadre « à remplir par le salarié »),
- Date(s) de la formation / de la journée d'étude,
- Signature du / de la salarié-e,
- Cachet et signature du syndicat.

- Le syndicat CGT envoie le courrier à la Fédération par **courriel** (CFESS@fnic-cgt.fr), **fax** (01.55.82.68.87) ou **courrier postal**, en indiquant le numéro de téléphone portable du camarade en charge de la demande.

- **Après validation** par le secteur formation de la Fédération, le courrier signé et tamponné par la FNIC est renvoyé par retour, au syndicat CGT, qui le transmet alors à la direction de l'entreprise. Aucun courrier n'est envoyé depuis la Fédération à la direction d'entreprise. Le syndicat reste seul interlocuteur (Fédéralisme).

- A l'issue de la formation, l'attestation FNIC-CGT de « congé de formation économique sociale et syndicale » sera remise aux seuls stagiaires qui auront suivi ce processus. D'autres types d'attestations pourront être délivrées en fonction des cas (Formation éco CE, CHSCT, attest. de simple présence, etc.)

Pour permettre la prise en charge, par la FNIC-CGT, du maintien du salaire du stagiaire par l'entreprise, il est nécessaire :

- Que le/ la stagiaire ait été présent à la formation (émargement signé).

- Que le syndicat transmette dans les délais à la Fédération la **note de débours** fournie par l'entreprise, et **co-signée par le salarié**, cette signature certifiant la véracité du **montant** calculé par l'entreprise.

Demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Date :

A remplir par le/ la salarié-e

Conformément aux articles L 3142-7 et suivants du code du travail, je soussigné - e,

➔ vous demande par la présente l'autorisation de m'absenter de l'entreprise

du ..... au .....

pour participer à une formation économique, sociale et syndicale , organisée par la FNIC-CGT, organisme agréé.

➔ vous informe de mon accord pour bénéficier du maintien de mon salaire, dont la demande est faite ci-dessous au nom du syndicat CGT, conformément à l'art. L. 3142-8 du code du travail.

A remplir par le syndicat CGT

En vertu de l'art. L. 3142-8 du code du travail, le syndicat CGT de l'entreprise, dont cachet et signature figurent ci-dessous, vous demande le maintien total de la rémunération du/ de la salarié-e durant la formation.

Approbation fédérale FNIC-CGT

La FNIC-CGT, dont cachet et signature figurent ci-dessous, effectuera le remboursement à l'entreprise du maintien du salaire sur la base de :

- L'accord, s'il existe, en vigueur dans votre établissement/ dans la branche
- A défaut d'accord, d'une note de **débours** établie par l'entreprise et transmise au syndicat CGT de l'entreprise qui fera suivre à la Fédération.

Signature du/ de la salarié-e	*Cachet et signature du syndicat*	*Cachet et signature FNIC-CGT*

Temps de travail, déconnexion

Après avoir passé le stade où les salariés techniciens et cadres se sont vus imposés, petit à petit, le forfait jours, de plus en plus de directions d'entreprises obligent leurs salariés à se connecter en dehors de leur temps de travail, les obligeant ainsi à être à leur disposition pratiquement 24h/24.

Les technologies d'informations et de communications sont développées à outrance dans nos entreprises et développent de plus des liens de subordination non conformes au Code du travail.

En effet, le lien de subordination entre l'employeur et le salarié doit être limité dans le temps.

Sous couvert d'efficacité, de nombreux cadres d'entreprises utilisent leurs ordinateurs portables chez eux ou dans les transports afin de faire le travail qu'ils n'ont pas eu le temps de faire sur leurs lieux de travail.

Ce temps de travail n'est donc plus comptabilisé et échappe à tout contrôle !

Dans un pays où le chômage est un des principaux fléaux, il faudrait, au contraire, que le temps de travail soit respecté par toutes les catégories socioprofessionnelles.

- Que dire aussi des forfaits jours, qui sont de plus contestés par la justice, qui permettent aux employeurs de ne plus quantifier le temps de travail et qui mettent une pression considérable sur tous les cadres ?
- Que dire aussi des milliers d'heures supplémentaires non payées ?
- Que dire des méthodes d'auto déclaration des horaires qui permettent à nos patrons de donner des gages à l'Inspection du Travail dans la mesure où le salarié peut rentrer ses heures de travail ?

➡ **S'IL NE LE FAIT PAS, C'EST ENTIÈREMENT DE SA FAUTE !**

Toutes ces nouvelles réglementions entraînent donc du travail dissimulé, et sont donc répréhensibles par la justice.

Au lieu d'agiter les chiffons rouges en annonçant vouloir revenir sur les 35 heures, ou généraliser le travail du dimanche par la loi Macron, **le gouvernement ferait bien de lutter réellement contre le chômage de masse et amener tous les salariés à travailler réellement 35 heures, et même 32 heures.**

L'inverse est arrivé, il n'y a qu'à voir le récent bouleversement chez Smart où le temps de travail est passé de 35 à 37 heures sans aucune compensation salariale !

Pour cela une vraie loi imposant des contraintes aux employeurs serait une voie possible pour combattre le chômage et ne plus faire peser une épée de Damoclès au-dessus de la tête de chaque salarié.

En effet, dans nombre de nos entreprises, nous entendons souvent les paroles du genre : **Si tu n'es pas d'accord, quitte l'entreprise !**

Ce temps libéré permettrait de créer environ 2, 7 millions d'emplois.

LE DÉCONNEXION EST UN DROIT POUR TOUS LES SALARIÉS !

C'est pourquoi la CGT demande :

- **La mise en place d'une négociation obligatoire dans chaque entreprise sur l'utilisation des outils numériques,**
- **Le renforcement de la réglementation du télétravail,**
- **32 h pour tous les salariés à la journée sans perte de salaire.**

Un article à lire pour engager le débat partout où c'est possible :

http://ugict.cgt.fr/deconnexion/lusine-digitale-la-cgt-des-cadres-ouvre-le-chantier-de-la-transformation-numerique-du-travail

FNIC CGT FSM
Industries Chimiques

gagner sur nos revendications

la cgt