

L'ACTION

BULLETIN DU SYNDICAT CGT MICHELIN

N° 374

Septembre 2011

Michelin ouvre une négociation sur la pénibilité

La CGT ira à cette négociation pour porter toutes les revendications des salariés sur la réparation et la prévention.

Lors des manifestations contre la réforme des retraites, qui ont eu lieu en 2010, l'argument qui revenait le plus souvent était la pénibilité au travail, argument porté par toutes les catégories de salariés.

Nombreux sont les salarié(e)s qui n'arrivent pas à s'imaginer tenir au travail jusqu'à 62 ans, voire 67. Michelin a reconnu dans plusieurs plans de réductions du personnel les 15 ans de travail posté.

Il faut que le MEDEF, que la direction Michelin mettent la main dans la super cagnotte ; pour le 1^{er} semestre 2011, les profits du CAC 40 ont augmenté de 9,5 % par rapport à la même période de 2010 ; le montant est de 46,2 milliards d'euros. Ils peuvent payer la pénibilité. Ils la reconnaissent et ce n'est pas par des mesurette : *aménagements d'horaires, ergonomie, adaptation au poste....*, que l'on va améliorer les conditions de travail.

En pages 2 et 3, vous allez découvrir le résultat de l'enquête pénibilité de la Branche du Caoutchouc. Elle concerne 2148 salariés, dont les réponses des salariés Michelin. Elle montre que la pénibilité est très forte. Seuls 15,5 % des salariés ont des conditions de travail satisfaisantes, alors que 41,6 % les trouvent contraignantes et 42,9 % pénibles.

Il ne faut pas que la direction Michelin fasse comme la Branche du Caoutchouc qui refuse de négocier la réparation avant la prévention.

Pour la CGT, nous irons d'abord négocier la réparation !

Mais sans un rapport de force très important et durable de toutes les catégories de salariés, nous ne pourrions pas inverser la tendance.

SOMMAIRE :

P. 1 Edito

P. 2-3 Résultats enquête pénibilité de la Branche du Caoutchouc

P. 4 Projet FNIC d'accord sur la pénibilité

Spécial pénibilité



E
D
I
T
O

Jean-Michel GILLES

Résultats de l'enquête Pénibilité de la Branche du Caoutchouc

Les T.M.S. (Troubles Musclo Squelettiques)

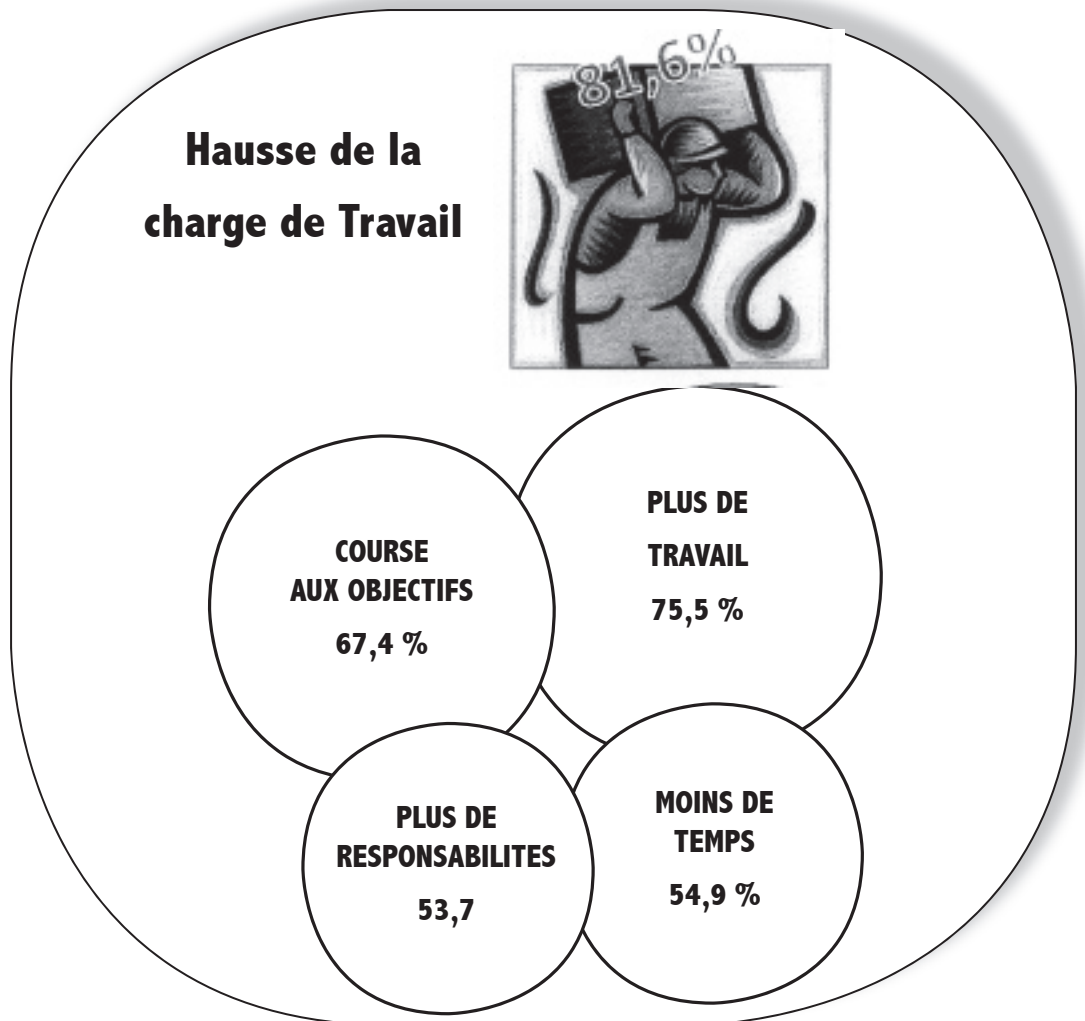
Les T.M.S. arrivent malheureusement en tête des impacts sur la santé du travail pénible. Autrement dit, **67,4 %** de l'échantillon interrogé admettent ces impacts physiques, malgré les études de postes, les formations "gestes et postures", malgré la campagne que met en avant le SNCP (Syndicat National du Caoutchouc et des Polymères) dans les entreprises de la branche : ces "mesures" patronales s'apparentent à un véritable fiasco au vu des résultats !

Ce chiffre des TMS révèle un grave problème de santé publique chez les salariés du caoutchouc, causé par les politiques patronales de modération des coûts et d'intensification de la productivité.



Une exploitation plus intense

A la question "avez-vous ressenti une hausse de la charge de travail", **81,6 %** des salariés ayant répondu nous disent "OUI"



Les Troubles du Sommeil

51,3 % des salariés de l'échantillon déclarent des troubles du sommeil.

Ce chiffre, dans notre enquête, est fortement corrélé au rythme de travail du salarié.

Une étude a été réalisée par le groupe de travail des médecins du travail chez Michelin, qui date de 2009 et s'intitule "travail en horaires décalés : une étude des expériences de tous les médecins France (groupe Michelin)".

Cette étude porte sur une population, de 8 à 10 000 salariés, vus par 16 médecins, ayant 2 à 15 ans d'ancienneté.

Cette enquête relève

les éléments suivants, qui vont dans le même sens que les chiffres de notre enquête et que les témoignages reçus :

Etude des médecins Michelin 2009

- Le besoin de sommeil survient à la même heure chez un individu.
- Le besoin de sommeil pour un adulte reste constant au cours de sa vie.
- Les horaires décalés ne sont pas physiologiques (autrement dit, ne sont pas naturels), mais font l'objet d'une **adaptation** de l'organisme, quand il le peut.
- La "désadaptation" aux horaires décalés et de nuit se manifeste par (notamment) :
 - ☞ un risque accidentel,
 - ☞ des troubles cardiovasculaires,
 - ☞ le risque cancéreux,
 - ☞ le vieillissement prématuré.
- 50 % des travailleurs postés de nuit se plaignent de troubles du sommeil (contre 33 % de ceux de jour).
- L'impact des troubles du sommeil chez les postés est évalué par les médecins à **4 nuits perdues** par mois.

Ces données traduisent une situation connue depuis longtemps parmi les salariés de nos industries :

le travail en 3 X 8 et le travail de nuit sont d'une nocivité comparable à l'amiante, qui augmente le risque cancéreux et cardiovasculaire et réduit l'espérance de vie en bonne santé.

Ainsi, le Centre International de Recherche sur le Cancer a ajouté en 2008, le travail de nuit posté à la liste des agents "*probablement cancérogènes*" (groupe 2A).

Le risque cardiovasculaire, lui, est multiplié par 2,8 après 16 ans de postes 3 X 8, comparativement à un salarié travaillant à la journée.

Une autre étude réalisée par l'Institut National des Etudes Démographiques (INED), souligne ce qu'il nomme "**la double peine des ouvriers**", population qui regroupe, avec les professionnels de santé, la grande majorité des salariés en horaires décalés.

"Les ouvriers ont une espérance de vie plus courte et vivent plus longtemps en incapacité".

Ainsi, la différence d'espérance de vie est de 7 ans entre un ouvrier et un cadre.

Projet FNIC-CGT d'accord sur la pénibilité

Préambule :

L'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité constitue un élément important du progrès social et de la qualité de la vie des femmes et des hommes au travail, dont la prise en compte de la pénibilité.

Les conditions de travail et d'exposition aux risques professionnels sont déterminantes pour l'état de santé des salariés.

La prévention de la pénibilité est prioritaire, elle est basée sur une démarche ayant pour but la suppression de toute pénibilité, à défaut le remplacement de ce qui est pénible par ce qui l'est moins.

Considérant en premier lieu que la pénibilité au travail dépend largement des choix en matière techniques, technologiques et organisationnels, les parties signataires ont entendu marquer leur volonté d'intensifier les investissements, pour la défense des outils de travail, les emplois et la défense de l'intégrité physique et psychique des salariés, avec une obligation de résultat sur les deux volets suivants :

DROIT À LA RÉPARATION : tout salarié ayant été exposé à des situations et conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée sur la santé, doit disposer d'un droit à départ anticipé en retraite, financé par l'employeur.

PRÉVENTION avec l'objectif de supprimer, ou à défaut de réduire, toute forme de pénibilité ou souffrance au travail en instaurant une organisation du travail qui place la protection de la santé physique et mentale au coeur des décisions économiques et sociales.

Réparation

La pénibilité résulte de sollicitations physiques et psychiques liées à certaines formes d'activité professionnelle qui renforcent les risques (morbidity plus élevée, atteintes à l'intégrité physique) de conséquences durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Seule l'espérance de vie sans incapacité des salariés doit être retenue comme référence. Toutes autres atteintes qui entrent dans le champ de l'invalidité n'entrent pas dans le champ collectif de cet accord.



MODALITÉ D'APPLICATION DU DROIT À LA RÉPARATION :

Le temps pendant lequel le ou la salarié(e) a subi une pénibilité ouvre un droit proportionnel à l'exposition.

Pour un an de travail pénible, le départ sera anticipé de 3 mois (exemple : 20 ans de travaux pénibles donnent droit à 5 ans de départ anticipé). Après 15 ans de travaux pénibles, il sera recherché, avec l'accord du salarié, prioritairement un poste non pénible, à défaut un poste moins pénible, avec maintien de rémunération.

FINANCEMENT :

Les employeurs sont responsables juridiquement de la pénibilité et de ses conséquences.

Pour inciter à cette démarche, une contribution financière est versée dans le régime permanent par les employeurs des salariés concernés. Cette contribution sera versée un organisme qui financera ces départs anticipés.



Site Internet de la
CGT Michelin :
www.cgtmichelin.fr/

Mail :
cgt.michelin@wanadoo.fr