

# ALLONS CONQUERIR NOS DROITS

## EDITO

Oui, 2011 a été l'année catastrophe pour le salariat. La crise a été prétexte à des plans d'austérité pour les salariés.

Oui, nous avons encaissé les coups, round après round, et, comme un boxeur, nous avons été obligés de subir.

Maintenant, soufflons un peu, voyons où est le score :

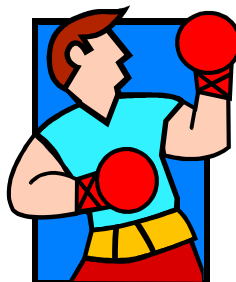
- Utilisation de la dette pour sacrifier les droits sociaux,
- Hausse de la TVA : 1,8 milliards de notre poche,
- Augmentation des impôts : 1,7 milliards,
- Réduction des dépenses de sécurité sociale : 700 millions,
- Baisse des aides sociales : 500 millions,
- Retraite : 62 ans imposé en 2017 et plus en 2018, 67 ans pour une retraite à taux plein (100 millions),
- Un jour de carence pour les salariés du public,
- Baisse des indemnités journalières pour les salaires égaux ou supérieurs à 2500 € bruts.
- Etc...

Malgré quelques uppercuts et crochets de notre part, cette manche là, c'est incontestablement le patronat qui l'a gagnée !

Profitons des fêtes pour se soigner et définir une stratégie de lutte. Ce n'est pas un titre, une ceinture de champion de boxe qui est un jeu, c'est notre société, notre façon de vivre, celle de nos enfants.

L'enjeu, c'est la place de l'Homme dans la société. Soit on jette l'éponge et l'Humain ne sera plus rien d'autre que la variable d'ajustement au service du profit, soit on se bat pour que la société soit au service de l'individu, que chacun puisse s'y épanouir et y vivre en pais.

La cloche va tinter dès 2012, il va falloir remonter sur le ring et se battre.



L'image du boxeur a ses limites, lui il est seul entre les 4 cordes, pas nous !

Le monde du travail unit représente une force collective que rien ne peut faire reculer. Notre responsabilité est d'être porteur d'espoir, porteur d'autres perspectives en capacité de redonner confiance et faire prendre conscience de la force d'intervention des salariés.

La désespérance, la fatalité ne doivent pas s'installer : jouons notre rôle pleinement.

Les propositions de la CGT pour sortir de la crise sont à l'antipode des mesures d'austérité que veulent nous imposer le gouvernement et le patronat. Faisons les connaître, nous savons qu'elles sont crédibles et justes, d'ailleurs un récent rapport de l'OIT le confirme et porte les mêmes alternatives.

**Qu'attendons-nous alors pour les faire connaître très largement ? Pour nous engager pleinement dans la bataille des idées et peser réellement, bien plus fortement qu'avec un seul bulletin de vote, dans les élections.**

**670000 syndiqués CGT, voire 700000, 800000... informés et combatifs, c'est possible et cela peut changer les choses.**

**Echauffons-nous, j'entends l'arbitre qui revient ! OUI, l'avenir nous appartient, Alors rendez-vous en 2012 !**

*Bonnes fêtes de fin d'année.*



**Valérie LESAGE  
Jean Luc HACQUART  
UD CGT 77**

## Sommaire

page 1	Edito
page 2	Orga, vie syndicale
page 3	Débat Energie
page 4	CESE
Encart	Dossier pénibilité

### Le Journal de l'UD CGT 77

15, rue Pajol  
77007 Melun Cedex  
Tél. 01.64.14.26.77  
Fax 01.64.14.26.81  
E-mail [udcgt77@wanadoo.fr](mailto:udcgt77@wanadoo.fr)  
Directeur de la publication :  
Jean Louis CHOMET  
Comité de rédaction :  
La direction de l'UD CGT 77  
Impression : UD CGT 77  
Commission paritaire : 0515 S 07367  
Prix de vente au numéro : 0 € 76  
Mensuel



### Compteurs :

Bases nouvelles 2011 : 11



Adhésions nouvelles 2011 : 317

Nombre de syndiqués 2010 au 12/12/2011 : 7918  
 Nombre de syndiqués 2009 date à date : 7641

**Rappel :** pour atteindre les 100%, c'est 7955 FNI qu'il faut atteindre. Pour ce faire, ce sont 17 FNI 2010 qu'il reste à trouver et à payer avant la fin du mois.

D'ores et déjà, nous pouvons considérer que nous nous maintenons au même chiffre que 2009.  
 A nous de faire en sorte que les indicateurs de 2011 dépassent largement ceux de 2010... 8 000 syndiqués en 2011 ?  
 Combien sont nécessaires face aux enjeux ?  
 La crise dite «de la dette» serait, d'après notre président, une chance de «moderniser» notre société.

Le «dépoussiérage» consisterait, de toute évidence, à renvoyer dans le néant les acquis issus du Conseil National de la Résistance (Sécurité Sociale, Retraites, etc..). Pour eux, une société moderne serait une société où l'humain serait à disposition des entreprises, flexible, soumis et bon marché. Et pour toi ? Si tu as une autre vision pour toi, tes enfants, pour nous tous, **IL FAUT ETRE PLUS NOMBREUX !**

## HOROSCOPE SYNDICAL 2012

**Bélier :** Réussite : une longue, très longue, très très longue carrière se profile à l'horizon, probablement une période creuse de 62 à 67 ans, âge où vous prendrez quelque repos... tout va bien.

**Taureau :** Votre humeur sera mauvaise en 2012. Réussite : on exigera de vous beaucoup d'effort, vous en serez félicités (pas rémunérés).

**Gémeaux :** Pluton dans l'orbite de Vénus annonce des marches sur du pavé, du bruit et de la colère.

**Cancer :** cœur : arrêtez de fumer. Malgré vos efforts pour renflouer la sécu, les taxes que vous payerez serviront à faire des cadeaux au patronat.

**Lion :** Vous êtes employeur, 2012 risque d'être plus agitée que 2011. Vous êtes salarié ? Vous allez agiter votre employeur.

**Vierge :** 2012 s'annonce difficile, vos médicaments seront moins remboursés, vos indemnités journalières vont baisser. Evitez d'être malade.

**Balance :** Cœur : une rencontre annoncée dans une manif va changer votre vie. Réussite : taper sur la table collectivement apportera aussi du changement dans votre vie.

**Scorpion :** cœur : votre employeur va vous faire une déclaration. Réussite : danger, votre employeur va vous faire une déclaration.

**Sagittaire :** 2012, année faste : une rentrée d'argent est annoncée (1,2 %)-c'est la fête.

**Capricorne :** Quelqu'un vous prend pour un imbécile.

**Verseau :** Vous avez raison d'être de mauvaise humeur en lien avec les autres signes, faites agir pour un changement.

**Poissons :** Tant va la cruche à l'eau, qu'à la fin nous casse les... !!!



## Débat à Champagne : un débat prometteur qui en appelle d'autres

Le 26 novembre a eu lieu à Champagne sur Seine, un débat public organisé par les syndicats CGT EDF R&D et Energies 77 en lien avec l'Union Départementale. Ce débat s'est ouvert sur une question d'ensemble : répondre aux besoins énergétiques pour tous, avec comme fondamentaux CGT :

- Accès à l'énergie pour tous
- Lutttes contre les inégalités,
- Répondre au déficit actuel entre besoins sociaux et capacité à y répondre collectivement
- Maîtrise citoyenne des productions et de leur finalité.

En partant de ceux-ci, la question du coût est donc importante, comme celle de la sécurité et du respect de l'environnement. Pour ce faire, trois exigences de la CGT ont été mises en débat : nécessité de satisfaire les besoins en énergie de tous les Hommes, préserver les ressources fossiles et limiter le réchauffement climatique.

Tout au long de l'après midi, la question de l'énergie nucléaire a été prégnante dans un contexte de suite de l'accident nucléaire de Fukushima et de campagne présidentielle.

Soustraire la production énergétique aux logiques marchandes, spéculatives et la gérer au service de l'intérêt général était la question transverse du débat,

avec le rôle essentiel de la recherche et l'innovation pour répondre aux questions majeures qui nous sont posées : produire de l'énergie pour tous, au meilleur coût, dans le respect de la planète et des générations futures.

La discussion a permis d'apporter la revendication CGT d'un pôle public fort, détachée de tout lobby, que ce soit d'ailleurs pôle public de l'énergie, comme pôle financier public qui permettrait de déconnecter le poids des marchés financiers dans les choix de financement de l'état dans telle ou telle industrie et dans la recherche.

La question de l'avenir de l'industrie de notre pays en lien avec la politique énergétique a été soulevée, car fournir une énergie à un coût modéré participe aussi à la bonne santé de l'industrie.

Améliorer l'efficacité énergétique passe par des politiques volontaristes et cohérentes pour l'aménagement du territoire, par la question des transports, de procédés de production, de chauffage urbain, de matériaux de construction, ... Les propositions de la CGT exigeant une véritable politique industrielle qui porte la ré-industrialisation de nos territoires et la maîtrise de la consommation énergétique ont trouvé tout leur sens dans ce débat.

Favoriser les circuits courts entre les sites de production et les lieux de consommation de réponse aux besoins, permet-

trait de limiter les flux mondiaux de transport tout en développant l'emploi qualifié, la création de richesses si nécessaire à notre économie.

Dans le contexte, les risques industriels, technologiques, environnementaux ont été largement évoqués, ceux-ci doivent à notre sens faire l'objet de mesures draconiennes en matière de prévention, de surveillance et de transparence. D'ailleurs, la proposition CGT que les institutions représentatives du personnel soient dotées de prérogatives nouvelles en matière environnementale, en instaurant une compétence environnement dans les CHS/CT qui deviendrait alors des CHS / CTE devrait être appréhendée bien plus largement, comme la nécessité d'établir un droit d'alerte environnemental pour tous les salariés avec une protection du salarié « lanceur d'alerte ».



Peu évoqué malheureusement, l'importance du statut social, de la démocratie à l'intérieur des entreprises, le droit des salariés, l'intervention citoyenne dans les choix, les finalités de la création de richesses et de leur redistribution. Sujets pourtant déterminants pour l'avenir, et qui ne peuvent pas être absents des débats sur quelles énergies pour l'avenir, en le mettant en lien constant, bien sûr, avec la revendication CGT d'un droit au développement humain durable permettant de répondre aux besoins d'aujourd'hui sans compromettre la capacité des généra-

tions futures à satisfaire les leurs.

Le débat doit se poursuivre, s'approfondir pour gagner les consciences qu'une véritable transformation, une rupture avec les politiques économiques actuelles est indispensable, pour amorcer une nouvelle logique de développement respectueuse de l'Homme et de la planète.

Cela concerne l'économie des ressources fossiles, la préservation du climat, les limitations des rejets polluants et repose sur une autre logique, une nouvelle finalité dans les objectifs, les modalités de production et d'exploitation des richesses naturelles, une autre finalité de notre production dont celle de l'énergie.

Si le débat, et nous avons pu le constater sur les questions de politique énergétique, est complexe, il ne peut évidemment être de la seule responsabilité des professionnels de ce secteur, même si leur expertise est nécessaire et indispensable.

Permettre à tout à chacun de s'inscrire dans la réflexion, de participer au débat politique, au choix de société, c'est en ce sens que la CGT débat en interne, et en externe.

Le débat à Champagne doit maintenant se poursuivre sur tout le territoire et dans les syndicats.

## LE CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL : UN OUTIL DE L'EXPRESSION DU RAPPORT DE FORCE

**L**e CESE est une institution qui permet, à l'échelle nationale, l'expression du rapport de forces dans la société civile, sur des sujets donnés dans un contexte donné. Rédigé et porté par la CGT, l'avis sur les missions et l'organisation de l'état dans les territoires en est le reflet. Voici un bref résumé de ce qu'il contient. Cet avis, ainsi que le rapport qui l'accompagne, sont téléchargeables sur le site du CESE.

Ces dernières années sont marquées par de profondes mutations de l'état : décentralisation, déconcentration, restructurations des administrations, multiplication des agences aux missions parfois confuses, création d'autorités administratives indépendantes, etc. L'inefficacité des réponses gouvernementales à la crise structurelle que nous subissons impacte très fortement et fragilise la cohésion sociale et territoriale, creusant plus profondément encore les inégalités de toutes sortes.

L'Histoire a démontré que les marchés financiers n'avaient jamais eu la volonté de se réguler. Partant de ce constat, les états ont de fait une légitimité à intervenir pour légiférer et les réglementer. Ceci est bien entendu en pleine contradiction avec les théories brandies par les media et le double langage présidentiel. Engagée en 2007, la Révision Générale des Politiques Publiques, outil de rationalisation des dépenses publiques, a conduit à redéfinir les priorités publiques, impactant directement les solidarités et les équilibres territoriaux, au détriment parfois de l'efficacité publique. En même temps, ces mesures n'ont fait qu'éloigner les usagers des institutions publiques. Peut-être était-ce l'outil indispensable pour que les français finissent par honnir leurs services publics pourtant tant appréciés auparavant ?

Les préconisations contenues dans cet avis ont pour objectif de redonner à la puissance publique les moyens d'une vision prospective et stratégique de l'économie et de remettre l'intérêt général au cœur des politiques publiques dans les territoires. Elles mettent l'accent sur leur évaluation afin de définir les moyens humains et financiers adaptés à la réponse aux besoins sociaux et de la production. C'est dans ce sens que l'une des propositions phares de cet avis est la suspension temporaire de la RGPP, mais ce n'est pas la seule.

En effet, dans ce texte, on pourra également trouver des propositions autour de la régulation fiscale, financière et bancaire très proches des revendications de la CGT. On y trouve ainsi la création d'un pôle financier public et des éléments visant au renforcement de la cohésion sociale. Il y a aussi des mesures qui s'inscrivent dans le contexte du développement humain durable comme la résorption de la pauvreté, la création des droits nouveaux pour les salariés.

**Même si ces préconisations ne sont pas des décisions de l'état, elles permettent d'alimenter la réflexion des parlementaires et du gouvernement.** Elles sont le reflet de ce qui fait consensus dans la société civile et cela fait plusieurs avis de suite (G20, Compétitivité, etc.) qu'on peut y trouver des avancées sociales et sociétales. Plutôt intéressant dans un contexte de faible mobilisation...





# NÉGOCIER LA PÉNIBILITÉ

Les luttes de 2010 autour des questions de salaires, emploi, retraite, même si elles n'ont pas permis de gagner la retraite à 60 ans ont permis la reconnaissance de la pénibilité du travail en lien avec la retraite.

Pourtant la loi n'est pas parfaite :

Ainsi la reconnaissance de la pénibilité selon les décrets d'application de la loi n° 2010- 1330 du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites, n'est rien d'autre qu'une reconnaissance "bis" de l'invalidité.

Aucun caractère « collectif » de reconnaissance dans ces textes (Circulaire n° DSS/SD2/2011/151 du 18 avril 2011) relative à la mise en œuvre de la retraite en raison de la pénibilité.



**Les négociations à l'entreprise et au niveau des branches professionnelles nous permettent un second round qu'il nous faut GAGNER**

➔ Car cette loi implique de nouvelles obligations pour l'employeur :

## 1 – FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION

Elle impose d'établir une fiche «pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé» ( L. no 2010-1330, 9 nov. 2010, art. 60 ; C. trav., art. L. 4121-3-1.).

Cette fiche, qui doit faire l'objet d'un décret (pas encore publié), devra indiquer «les conditions de

pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire ces facteurs pendant cette période» (C. trav. art. L. 4121-3-1.).

C'est une obligation pour toutes les entreprises, quels que soient leur effectif et le nombre de salariés concernés.

## 2 – NEGOCIER UN PLAN D'ACTION

L'employeur doit également négocier ou établir un plan d'action concernant la prévention de la pénibilité pour les salariés qui y sont exposés.

Cette deuxième obligation ne concerne que les entreprises et les groupes d'au moins 50 salariés et employant une proportion minimale de ces salariés.

Un projet de décret fixe ce pourcentage à 50 %.

Ces deux conditions sont cumulatives (CSS, art. L. 138-29 applicable au 1er janvier 2012.).

Pour remplir ces deux obligations, applicables au 1er janvier 2012, il convient d'abord de recenser les postes de travail concernés.

Et pour cela, il faut se référer au décret, qui lui est paru (D. no 2011-354, 30 mars 2011 relatif à la définition des facteurs de risques professionnels) et qui énumère les facteurs de risques relevant de ces deux obligations (C. trav. art. D. 4121-5).



## A – L'IMPORTANCE DU RECENSEMENT

Ce recensement constitue une opération importante, et à plus d'un titre :

- Il permet de satisfaire aux deux obligations précitées, et notamment de vérifier si l'entreprise est ou non visée par l'obligation de négocier ou d'établir un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité,
- Il fait partie de l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur.

Aussi, il convient de procéder au recensement avec une grande attention, car il s'agit d'une opération complexe et risquée.



## B – LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ RECONNUS PAR LE CODE DU TRAVAIL

Ce domaine est défini par le Code du travail qui définit dix facteurs de risques, répartis en trois catégories (C. trav. art. D. 4121-5.).

### 1. Les contraintes physiques marquées :

- 1.1. Les manutentions manuelles de charges définies de l'article R.4541-2 (Transport ou de soutien d'une charge dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement nécessite l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs),
- 1.2. Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations,
- 1.3. Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 (qui entraînent des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs).

### 2. L'environnement physique agressif :

- 2.1. Les agents chimiques dangereux mentionnés dans les articles R.4412-3 et R. 4412-6 Y compris les poussières et les fumées
- 2.2. Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1
- 2.3. Les températures extrêmes
- 2.4. Le bruit mentionné à l'article R.4431-1

### 3. Les rythmes de travail

- 3.1. Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 et L. 3122-31 (entre 21 heures et 7 heures)
- 3.2. Le travail en équipes successives alternantes
- 3.3. Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

On notera qu'il n'est question que de risques physiques.

### La revendication CGT porte également sur d'autres risques tels :

- Les rayonnements ionisants (exposition aux radiations)
- Les longs déplacements fréquents.
- Les risques psychosociaux plus souvent appelés souffrance au travail.(6 critères ci contre)

**Ces facteurs de risques n'ont pas été retenus par la loi, bien qu'ils puissent également laisser des traces « durables, identifiables et irréversibles » sur la santé des salariés.**

### RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

#### 6 CRITERES DEFINIS PAR L'INSEE

#### L'INTENSITE AU TRAVAIL.

Dépend des contraintes de rythmes, de l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, des exigences de polyvalence, d'instructions contradictoires, d'interruptions d'activité non préparées et de l'exigence de compétences élevées.

#### LES EXIGENCES EMOTIONNELLES

Renvoient à la nécessité de maîtriser et de cacher ses émotions.

#### L'AUTONOMIE AU TRAVAIL

Inclut les marges de manœuvre dans son travail, la participation aux décisions ainsi qu'à l'utilisation et le développement des compétences.

#### LES RAPPORTS SOCIAUX

Englobent les relations entre collègues, avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, l'évaluation et l'attention portée au bien-être des travailleurs.

#### LA SOUFFRANCE ETHIQUE

Nait d'un conflit de valeurs entre le but du travail ou ses effets secondaires et les convictions du travailleur.

#### L'INSECURITE DANS LA SITUATION AU TRAVAIL

Peut venir de la crainte de perdre son emploi, de voir baisser son revenu, de ne pas évoluer dans sa carrière. Elle peut aussi être créée par des conditions de travail insoutenables, des incertitudes sur l'avenir du métier ou des changements incessants ou incompréhensibles.

## C - RÉPARATION DE LA PÉNIBILITÉ

C'est ce que le patronat refuse d'aborder, justifiant cette position par l'amélioration des conditions de travail qui découleront de l'accord en cours. Certains salariés exposés depuis des années verront leur espérance de vie en bonne santé diminuée de 10 ans. (Voir Argumentaire). C'est pourquoi la CGT porte l'exigence d'un départ anticipé en retraite pour les salariés exposés à la pénibilité.

### ANTICIPATION DES DÉPARTS :

En fonction du vécu des salariés, les fédérations CGT portent des revendications différentes.

Pour la Métallurgie, la référence de 1 année de départ anticipé pour 3 années d'exposition est ce qui se fait pour l'amianté.

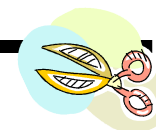
**C'est possible**

### La CGT signe l'accord Pénibilité dans la branche Pétrole :

**Les luttes de 2010 ont portées leurs fruits, ainsi les salariés de la branche pétrole gagnent entre autres :**

- 4 ans pour les postés 3 x 8 continu,
- 2 ans et 1,8 mois pour les postés 3 x 8 discontinu et 2 x 8 continu,
- 12 mois pour les postés 2 x 8 discontinu

## D - CONSULTER LES SALARIÉS :



➔ Les salariés sont les meilleurs experts du travail, la loi concernant les retraites vient renforcer les prérogatives du CHSCT. Pour autant la démarche de consultation doit être portée par l'organisation syndicale CGT et donc les syndiqués.

# PÉNIBILITÉ

## Enquête approfondie

✚ Ancienneté dans l'entreprise : \_\_\_\_\_

✚ Age du salarié : \_\_\_\_\_

✚ Nom et/ou poste occupé : \_\_\_\_\_

✚ Nombre d'années dans d'autres entreprises et postes : \_\_\_\_\_

✚ Restrictions médicales : ..... OUI  NON

○ Si oui, est-ce dû au travail ? ..... OUI  NON

### CRITÈRES DE PÉNIBILITÉ

	OUI	Durée
CONTRAINTES POSTURALES ET ARTICULAIRES		
VIBRATIONS		
EXPOSITION A DES PRODUITS TOXIQUES		
EXPOSITION AUX POUSSIÈRES ET FUMÉES		
EXPOSITION AUX INTEMPÉRIES		
EXPOSITION AUX BRUITS INTENSES		
GESTES REPÉTITIFS, TRAVAIL DE CHAÎNE, CADENCES IMPOSÉES		
TRAVAIL PAR RELAIS, EN ÉQUIPES ALTERNANTES		
LONGS DÉPLACEMENTS FRÉQUENTS		
LES RAYONNEMENTS IONISANTS		
MANUTENTION ET PORT DE CHARGES LOURDES		

### EXPOSITION À UN DES SIX RISQUES PSYCHOSOCIAUX (source INSEE)

	OUI	NON
<b>L'INTENSITE AU TRAVAIL</b> - Dépend des contraintes de rythmes, de l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, des exigences de polyvalence, d'instructions contradictoires, d'interruptions d'activité non préparées et de l'exigence de compétences élevées.		
<b>LES EXIGENCES EMOTIONNELLES</b> - Renvoient à la nécessité de maîtriser et de cacher ses émotions.		
<b>L'AUTONOMIE AU TRAVAIL</b> - Inclut les marges de manœuvre dans son travail, la participation aux décisions ainsi qu'à l'utilisation et le développement des compétences.		
<b>LES RAPPORTS SOCIAUX</b> - Englobent les relations entre collègues, avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, l'évaluation et l'attention portée au bien-être des travailleurs.		
<b>LA SOUFFRANCE ETHIQUE</b> - Nait d'un conflit de valeurs entre le but du travail ou ses effets secondaires et les convictions du travailleur.		
<b>L'INSECURITE DANS LA SITUATION AU TRAVAIL</b> - Peut venir de la crainte de perdre son emploi, de voir baisser son revenu, de ne pas évoluer dans sa carrière. Elle peut aussi être créée par des conditions de travail insoutenables, des incertitudes sur l'avenir du métier ou des changements incessants ou incompréhensibles.		



## E - ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ

L'espérance de vie en bonne santé			
Espérance de vie totale et sans incapacité à 35 ans chez les hommes			
Unité : années			
	Cadres	Ouvriers	Ecart
Espérance de vie totale	47	41	6
Espérance de vie sans incapacité en matière de soins personnels	45	38	7
Espérance de vie sans incapacité dans les activités en général	40	32	8
Espérance de vie sans problèmes sensoriels et physiques	34	24	10

Source : Ined. Année des données : 2003

L'espérance de vie en bonne santé d'un ouvrier de 35 ans en 2010 est de :  $35 + 24 = 59$  ans.  
 Pour un cadre, c'est  $35 + 34 = 69$  ans **soit 10 ans d'écart !**

## F – PLUS D'INFOS

Sur le site de la CGT : <http://www.cgt.fr/>

Sur les sites des fédérations notamment :

- ☺ **FNIC CGT** (Fédération nationale des industries chimiques CGT) : <http://www.fnic.cgt.fr/>
- ☺ **FTM CGT** (Fédération des travailleurs de la métallurgie) : <http://www.ftm.cgt.fr/rubrique.php?IDrub=1&IDSousrubrique=3>
- ☺ **FNSC BA** (Fédération de la construction Bois et Ameublement) **CGT** <http://www.construction.cgt.fr/spip.php?rubrique164>



## G – POUR GAGNER TOUS

La CGT organise un grand **MEETING national** sur les retraites et la reconnaissance de la pénibilité le :



**Mardi 31 janvier 2012**

**A partir de 13h30 (jusqu'à 16h)**

**au Zénith de Paris**



