

Courrier Fédéral

N° 471 du 30 juin 2009

Au sommaire de ce numéro :

- **COLLECTIF FEDERAL JEUNES**
 - Stage Jeunes du 15 au 19 juin 2009. P. 3
- **POLITIQUE INDUSTRIELLE**
 - Les assises du 11 juin 2009. P. 4
- **VIE FEDERALE**
 - Position de la FNIC sur le projet d'accord "Portabilité". P. 5
- **ORGA**
 - Rien payé 2008. P. 6-7
- **ANCAV**
 - Pétition "Mes vacances, j'y tiens, j'en veux !" P. 8
- **AZF**
 - Débat public à Toulouse le 19 mai 2009. P. 9-10
- **UFR**
 - 9^{ème} Conférence UFR. P. 11-12
- **PROTECTION SOCIALE**
 - Précisions complémentaire santé. P. 13-15
- **UFICT**
 - Journée d'études Egalité Professionnelle. P. 16-18



En France ou à l'étranger, des vacances pour tous...

Depuis plus de 20 ans, Touristra Vacances gère le patrimoine social de 280 collectivités qui lui accordent toute leur confiance. Attaché aux valeurs du tourisme social, Touristra Vacances propose aux vacanciers des Comités d'entreprise des prestations de qualité dans le respect du droit aux vacances pour tous. Aujourd'hui, ce sont plus de 200 000 vacanciers de 1 500 CE/COS/CASC que nous accueillons chaque année.

Un état d'esprit

Générosité, accueil et convivialité, accès à la culture, projets pédagogiques dans les clubs enfants, sport en liberté, buffets copieux, découverte de la vie locale, échanges authentiques, spectacle chaque soir... En pension complète ou formule locative, chaque séjour est unique !

Des valeurs communes

Touristra Vacances partenaire du **Secours Populaire Français** et de **Max Havelaar**.

19 villages de vacances en France

À la montagne, Courchevel Saint-Bon, Chamonix, La Plagne, Les 7 Laux, Mont-Dore, Morzine, Risoul. **Méditerranée**, Balaruc, Bormes-les-Mimosas, Calvi, Cogolin, La Napoule, Les Issambres, Ramatuelle, Taglio, Vaison-la-Romaine. **Côte Atlantique**, Ile de Ré, Soustons, Tarnos.

10 Club 3000 à l'étranger

Des départs de Paris et de province, pour des séjours heureux en **Andalousie, Bulgarie, Crète, Croatie, Italie, Maroc** (même en hiver !), **Monténégro, Tunisie, Turquie**.

Avec une animation 100% francophone !

 **Nouveauté 2009** : au départ des clubs, balades Découverte & Partage, solidaires et participatives, en partenariat avec des associations locales.

Un tourisme différent

 Partie prenante d'un tourisme différent, **social, solidaire et ouvert au plus grand nombre**, Touristra Vacances crée sa **charte des Saisons Durables** et revisite ses activités, ses métiers et pratiques, ainsi que leur impact sur l'économie, le social et l'environnement.

... du bonheur pour chacun !



Associations et collectivités, contactez l'équipe commerciale Touristra Vacances

- Paris : 01 44 83 43 99
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04



Pour réserver vos vacances, contactez le 0890 567 567 (0,15 € la min.)

Découvrez nos villages de vacances sur
www.touristravacances.com

● STAGE JEUNES DU 15 AU 19 JUIN 2009.

A la découverte du syndicalisme CGT, 24 jeunes de nos industries chimiques se sont formés à Courcelle.

Venant du Sud de la France, de l'Auvergne, de Rhône-Alpes, du Nord, de la Picardie, du Centre, et de la Lorraine, les jeunes n'ont pas l'intention d'être spectateurs dans le paysage social car ils sont les premiers impactés par les effets désastreux de la politique orchestrée par le gouvernement, le capital et par les stratégies industrielles de casse de l'emploi.

Dans l'histoire de notre syndicalisme CGT, les jeunes ont toujours pris une part active dans le développement des luttes de 1936 à aujourd'hui. Cet affrontement de classe avec le patronat met en évidence que les jeunes résistent, ne se résignent pas à la fatalité et expriment ainsi leur volonté de lutter pour gagner sur leurs revendications : **notamment avoir un emploi stable et rémunéré pour pouvoir répondre à ses besoins, qualifiant et reconnaissant leurs diplômes et dans des conditions de travail où leur santé sera préservée.**

Les jeunes se réapproprient les bases essentielles qui ont fait de notre maison CGT, la première organisation syndicale dans notre pays sur des valeurs d'un syndicalisme de luttes, de classe et de masse. Volonté donc de ne pas subir et construire collectivement un rapport de forces mettant le syndiqué au cœur de l'action.

S'informer, se former, débattre des enjeux de société, s'organiser CGT dans son entreprise, son territoire, dans sa branche professionnelle (*chimie, plasturgie, caoutchouc, pétrole, industrie pharma...*), connaître le fonctionnement de la CGT pour mieux appréhender les causes profondes des choix de société et quelles réponses la CGT doit y apporter.

**Les jeunes veulent être acteurs dans leur syndicat,
prendre part aux décisions et à leur mise en œuvre.**

Gageons que les jeunes mettront en application leurs nouvelles connaissances pour enrichir notre syndicalisme CGT, et ainsi développer plus fort nos luttes, afin de mettre en échec les politiques de casse salariale et industrielle du patronat.

**Les jeunes sont l'avenir et l'avenir appartient à ceux qui luttent alors,
Jeunes, rejoins le Collectif Fédéral Jeunes de la FNIC CGT
pour ensemble construire cet avenir.**



● ASSISES INDUSTRIELLES DU 11 JUIN 2009.

Pour sortir de la crise, une vraie politique industrielle répondant aux besoins économiques et sociaux.



Lancée il y a quatre mois, la campagne nationale de la CGT pour une politique industrielle durable a connu le 11 juin dernier un temps fort avec des Assises nationales. Elles ont rassemblé à Montreuil 720 militants d'entreprises, de branches professionnelles et d'organisations territoriales de la CGT.

"La France a, dans ce contexte de crise, un besoin vital de stratégie industrielle", a insisté Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT. "La portée de cette journée tient à la nouvelle perception de l'enjeu industriel et à la nécessité de trouver des issues à la crise, l'une des plus graves crises de l'histoire moderne."

Nombre d'entreprises prennent prétexte de cette soi-disant crise, avec la complicité bienveillante du gouvernement et le dévoiement de financements publics, pour opérer des restructurations.

Délocalisations, fermetures de sites, pressions sur le temps de travail, les rémunérations, la santé affaiblissent notre capacité industrielle. Elles ne préparent pas et au contraire entravent la sortie de cette crise, alors que 75 % des échanges économiques mondiaux portent toujours aujourd'hui, sur des produits industriels.

Durant toute cette journée, les témoignages ont montré la capacité de la CGT à opposer une résistance à la casse des emplois, mais aussi à développer des propositions visant à développer l'emploi, diversifier les productions, améliorer les réseaux de transport, d'énergie, de communication...

Une CGT qui conteste, qui propose, qui agit. Les militants présents ont insisté sur la nécessité de dépasser la fatalité.

Nous n'avons rien à attendre des discours du Président de la République, de son gouvernement, qui valident systématiquement la casse organisée de nos industries.

A l'exemple de Michelin où la seule réponse de Luc Chatel est de veiller au reclassement...

Heureusement, dans la période, de nombreuses luttes se développent chez Rhodia, Célanèse, GoodYear, Continental, etc.

C'est aussi un message de mobilisation que sont venus faire passer les 720 militants présents à Montreuil le 11 juin.

C'est dans ce cadre que la CGT envisage une initiative pour la fin octobre 2009, sur ces questions



● POSITION DE LA FNIC SUR LE PROJET D'ACCORD SUR LA "PORTABILITÉ".

Des négociations interprofessionnelles ont abouti à un texte, un projet d'accord sur la portabilité des droits en matière de prévoyance et de santé.

Ce projet de texte concerne la perte de droits, en matière de complémentaire santé (*mutuelle ou assurance*) et en matière de prévoyance, pour les salariés frappés par une rupture du contrat de travail.

Nos éléments d'analyse ont été les suivants :

☞ Ce projet d'accord s'intitule "avenant n°3 à l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail". La CGT n'a pas signé l'accord principal sur la modernisation du marché du travail, après délibération du Comité Confédéral National de la CGT en date du 29 janvier 2008.

Or, signer l'avenant d'un accord aurait pour effet mécanique de nous rendre adhérent de cet accord, donc de le valider politiquement. La FNIC-CGT continue d'estimer valable et d'actualité les raisons ayant conduit la CGT à ne pas signer l'accord sur la modernisation du marché du travail qui accroît la flexibilité des contrats, la précarité des salariés, les facilités pour licencier, etc..

☞ Le projet d'accord permet certes d'acter des nouveaux droits pour les salariés en fin de CDD, éligibles au régime d'assurance chômage. Mais cette disposition voit sa portée extrêmement limitée par rapport aux dispositifs légaux et conventionnels en vigueur, et est loin de justifier l'adhésion à l'accord sur la modernisation du marché du travail décrite ci-dessus.

☞ Le véritable problème du financement de cette mesure, qualifiée de "première étape dans la construction du nouveau statut du travail salarié", n'est pas réglé par cet accord interprofessionnel, mais renvoyé au développement d'un rapport de forces dans les branches professionnelles pour peser sur le bilan qui sera fait dans un an. Tout le problème est bien celui du financement : la philosophie du nouveau statut du travail salarié n'est-il pas d'en finir avec des licenciements dits "économiques", en faisant payer à l'auteur du préjudice, à savoir le dernier employeur (*au travers ou non d'un système de préfinancement, comme la CGT le soutient*) ?

☞ Renvoyer ce dernier sujet aux négociations branche par branche, c'est ouvrir le champ du financement à d'autres que les employeurs. Or, avec le Droit Individuel à la Formation, nous savons d'expérience combien il est difficile, sinon impossible d'effacer dans les branches les "ombres" d'un accord interprofessionnel.



Au final, un avenant qui n'est pas nocif à proprement parlé pour les salariés, mais qui amène peu, et avec la contrepartie inacceptable d'adhérer à l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui lui, est nocif pour les travailleurs.

Pour ces raisons, la FNIC-CGT se prononce contre la signature de ce texte.

Dernière minute: la CE Confédérale a décidé de valider la signature de cet accord.

RIEN PAYÉ 2008.

RIEN PAYE 2008

Identifiant	Libelle	RP	FNI 2007 réglés
29 241 003	L.A.M. ROPORDEN	1	0
30 007 001	U.L. ALES IRIS	1	0
31 149 002	U.L. COLOMIERS	1	11
31 316 001	PECH ELEC MARIGNAC (SOFREM)	1	0
31 555 009	U.L. TOULOUSE MIRAIL	1	0
32 462 031	GRS - TUBES VIC FEZENSAC	1	21
33 063 006	CITEC BORDEAUX NORD	1	3
34 038 001	MEDICAL TUBING LE BOUSQUET ORB	1	0
34 146 001	DUCCLOS INTER. LUNEL VIEL	1	7
34 159 001	GOODYEAR MIREVAL	1	2
35 238 007	U.L. RENNES Sud Est	1	0
35 288 002	U.L. ST MALO	1	0
36 088 002	YARA ISSOUDUN	1	0
37 003 001	ST GOBAIN ABRASIFS AMBOISE	1	7
37 063 002	U.L. CHATEAU RENAULT	1	0
37 139 001	HEXADOME LUYNES	1	0
37 281 001	LABO CHEMINEAU VOUVRAY	1	6
38 087 002	FINORGA CHASSE/PHONE	1	0
38 292 031	REXOR PALADRU	1	9
38 449 002	S.P.H. ST QUENTIN FALLAVIER	1	4
38 474 002	RHODIA SASSENAGE	1	0
38 490 031	MORA SAPRA SILLANS	1	2
38 553 001	U.L. VILLEFONTAINE	1	0
38 563 002	LABO DE CHARTREUSE VOIRON	1	0
39 198 032	MAINE FERMETURES DOLE	1	0
39 233 031	PLASTIBELL FOUCHERANS	1	0
39 286 031	SMOBY MOIRANS EN MONTAGNE	1	0
39 333 031	SMOBY LAVANS LES ST CLAUDE	1	5
40 088 001	U.L. DAX	1	0
40 192 031	AUTOBAR PACKAGING MT DE MARSAN	1	0
40 197 031	L.P.P. MORCENX	1	3
40 217 002	U.L. PARENTIS EN BORN	1	2
44 109 006	GEORGET NANTES ST AIGNAN GDLI	1	0
44 114 031	ARLUX ORVAULT	1	43
44 162 005	SARIC ST HERBLAIN	1	0
45 234 002	MAC NEIL PFIZER PGM ORLEANS	1	16
45 252 001	U.L. PITHIVIERS	1	7
45 252 003	3M SANTE PITHIVIERS	1	0
47 001 004	U.L. AGEN	1	30
48	U.D. LOZERE 48	1	0
50 502 001	LASCO ST LO	1	0
51	U.L. CHALON EN CHAMPAGNE	1	1
51 454 006	CHARBONNEAUX BRABANT REIMS	1	10
53 130 031	EUROPLASTIQUES LAVAL	1	0
54 415 001	CARBONE LOR PAGNY SMOSELLE	1	8
54	ROCHE DIAG UL NANCY	1	1
56 098 001	G.A. - GUERBET LANESTER	1	37
56 165 002	U.L. PUERMEL	1	0
59	CATTEAU DOUAI	1	0
59 009 001	O.C.P. VILLENEUVE D ASCQ	1	4
59 092 001	S.N.C.Z. BOUCHAIN	1	10
59 350 007	COLMANT CUVELLIER LILLE	1	0
59 400 001	SILLIKER EX CLABO MERVILLE	1	5
59 426 001	WAUQUIEZ UL TOURCOING	1	3
59 599 001	U.L. TOURCOING	1	7
60 159 004	U.L. COMPIEGNE	1	0
60 402 001	LEVER FABERGE FRANCE LE MEUX	1	0
60 451 001	EUROMEDIS NEUILLY/CLERMONT	1	0

RIEN PAYE 2008

Identifiant	Libelle	RP	FNI 2007 réglés
1 269 001	U.L. NANTUA	1	7
1 269 031	M.J. INDUSTRIE NANTUA	1	0
1 202 001	U.L. LAGNIEU	1	0
2	U.L. CHATEAU THIERRY	1	1
2 103 031	FERM ALU PVC BOUE	1	0
2 168 002	C.I.F.R.A. CHATEAU THIERRY	1	0
2 408 002	U.L. LAON	1	1
2 558 001	WEST PHARMACEUTICAL SERVICES	1	6
3 018 001	SARIA BAYET	1	8
3 185 005	VEYANCE AIRSPRINGS DUNLOP MONTLUCON	1	7
3 185 031	BAUMGARTEN MONTLUCON	1	0
3 310 031	Z.P. FRANCE (DUROC) CUSSET	1	0
4 209 003	U.L. SISTERON	1	0
6 123 001	O.C.P. ST LAURENT DU VAR	1	0
7	EURECAT LA VOULTE	1	0
7 010 001	CIBA VISION FAURE ANNONAY	1	0
7 349 002	U.L. LA VOULTE	1	0
8 190 001	S.F.M. ETIQUETTE GIVET	1	0
8 190 003	SOROCHIME GIVET	1	0
8 190 031	SCHULMAN PLASTICS GIVET	1	0
8 486 001	SPRAYTEC MORGAN VIREUX-MOLHAIN	1	0
11	U.L. LIMOUX	1	2
11 304 099	FORMICA RETRAITES QUILLAN	1	0
13 039 003	U.L. FOS SUR MER	1	3
13 055 011	LEGRE-MANTE MARSEILLE	1	9
13 055 014	UNION REGIONALE MARSEILLE	1	1
13 055 018	U.L. MARSEILLE NORD	1	5
13 106 001	SPI PHARMA	1	51
13 108 032	LINPAC PROVENCE TARASCON	1	10
13 117 002	AIR LIQUIDE VITROLLES	1	16
13 213 001	U.L. LA ROSE MARSEILLE	1	0
13 215 002	CAMI - G.M.C.	1	0
16	ROUSSELOT ANGOULEME	1	5
17 093 001	OCOQUETEAU LE CHATEAU D OLERON	1	6
17 300 002	SYNDICAT LA PALLICE	1	0
17 306 001	U.L. ROYAN	1	1
18 033 004	U.D. C.G.T. BOURGES	1	0
19	U.L. BRIVE	1	3
19 272 002	U.L. TULLE	1	1
21 355 002	U.L. LONGVIC	1	0
21 515 001	SYNTHELABO QUETIGNY	1	10
22 121 031	NICOLAS LANVOLLON	1	20
25 031 001	U.L. AUDINCOURT	1	0
25 228 031	TRECIA ETUPES	1	6
25 462 001	U.L. PONTARLIER	1	0
26	SAFI TAULIGNAN	1	0
26 271 031	PRAD LA ROCHE DE GLUN	1	0
27 003 001	CCI PARFUMS ET COSM. ACQUIGNY	1	0
27 375 001	FRESENIUS KABI FCE LOUVIERS	1	7
27 375 003	AVENTIS PASTEUR VAL DE REUIL	1	3
27 467 002	VANLEER SACHERIE PT. AUDEMER	1	0
28 140 004	U.L. EPERON	1	1
28 280 002	U.L. NOGENT LE ROTROU	1	0
28 348 001	USINE SACRED ST LUBIN JONCHERE	1	29
29	GIREX MAZAL QUIMPER	1	8
29 004 031	ISOBOX BARBIER	1	5
29 220 001	U.L. C.G.T. PONT L ABBE	1	1
29 241 002	YPLON ROPORDEN	1	9

RIEN PAYE 2008

Identifiant	Libelle	RP	FNI 2007 réglés
78 361 002	U.L. MANTES LA JOLIE	1	6
80 001 002	UL CGT ABBEVILLE	1	1
80 021 003	PROCTER ET GAMBLE	1	29
80 542 001	SIRAL TATE & LYLE F.ST NICAISE	1	35
80 561 001	PROGIVEN MONTDIDIER	1	4
81 060 001	U.L. CARMAUX	1	0
81 065 002	U.L. CASTRES	1	6
81 105 001	U.L. C.G.T. GRAULHET	1	7
82	U.L. CAUSSADE	1	11
83 069 001	U.L. HYERES	1	0
83 126 001	LABIOMAR LA SEYNE SUR MER	1	7
84 129 004	ALLIANCE SANTE LE PONTET	1	0
85	U.L. LES SABLES D OLNNE	1	0
87 085 032	COPIREL LIMOGES	1	0
88 089 001	YERAMEX La CHAPELLE DT.BRUYERE	1	0
88 160 002	ANVIS EX WOCO EPINAL	1	0
88 188 031	PYLE FRESSE SUR MOSELLE	1	1
89	PRIMAGAZ ST FLORENTIN / 62	1	1
89 345 001	DYNAPLAST ST FLORENTIN	1	1
89 206 031	SEALED AIR JOIGNY	1	0
89 345 001	U.L. ST FLORENTIN	1	0
91	U.L. ETAMPES	1	6
91 326 001	U.L. JUVISY SUR ORGE	1	0
92 000 003	ARKEMA SIEGE LA DEFENSE	1	0
92 012 001	U.L. BOULOGNE BILLANCOURT	1	1
92 026 003	U.L. COURBEVOIE	1	5
92 036 003	VALENTINE GENNEVILLIERS	1	0
92 040 002	U.L. ISSY LES MOULINEAUX	1	1
92 050 002	U.L. NANTERRE	1	0
93 055 001	CHANEL BOURJOIS PANTIN	1	11
93 071 004	U.L. PARIS NORD II SEVRAN	1	2
93 072 005	U.L. STAINS	1	0
93 079 002	U.L. VILLETANNEUSE	1	0
94	U.L. ORLY	1	0
94	SUDAC U.L. BONNEUIL	1	1
94 033 004	U.L. FONTENAY SOUS BOIS	1	7
94 081 005	AVENTIS PHARMA CP VITRY	1	0
95 018 002	CLARINS PONTOISE	1	12
95 277 001	DGX PHARMA GONESSE	1	0
95 500 001	U.L. ST OUEN L AUMONE	1	0
TOTAL			862

RIEN PAYE 2008

Identifiant	Libelle	RP	FNI 2007 réglés
60 471 031	S.V.E. NOYON	1	8
60 537 002	BOSTIK RIBECOURT	1	3
60 537 004	NOVA CHEMICAL RIBECOURT	1	0
60 581 002	U.L. ST JUST EN CHAUSSEE	1	0
60 612 001	LOCTITE SENLIS	1	21
60 665 001	ROBBE VENETTE	1	0
60 670 002	INERIS VERNEUIL	1	3
61 001 031	AUGROS ALENCON	1	3
61 246 031	BOUTEAUX MALE	1	2
62	U.L. CALAIS	1	0
62 041 001	U.L. ARRAS	1	3
62 119 002	U.L. BETHUNE	1	2
62 160 001	ALKOS COSMETIC BOULOGNE/MER	1	0
62 167 033	CADENCE INNOVATION NOEUX LES M	1	0
62 173 001	DYNEA BREBIERES	1	0
62 178 001	U.L. BRUAY LA BUISSIERE	1	2
62 386 031	MANN HUMMEL AUTOMOTIVE FRANCE	1	0
62 498 003	U.L. LENS	1	0
62 516 001	U.L. LILLERS	1	0
62 643 031	L.C.M. OUTREAU	1	0
63 193 001	EUROPHARTECH LEMPDES	1	6
64 410 006	CHIMEX MOUREUX	1	0
64 410 008	ARYSTA LIFESCENCE	1	9
64 410 009	SPEICHIM PROCESSING MOUREUX	1	0
64 418 039	COLLECTIF RETRAITES MOUREUX	1	14
69 010 001	U.L. L ARBRESLE	1	0
69 091 001	U.L. GIVORS	1	0
69 123 002	BAYER CROPSCIENCE LYON	1	21
69 292 001	COTELLE S.A. RILLIEUX LA PAPE	1	5
71	U.L. CHAROLLAIS	1	1
71	U.L. AUTUN	1	1
71 076 031	METROPLAST CHALON SUR SAONE	1	2
72 053 031	M.T. PACKAGING CHALLES	1	0
72 181 002	O.C.P. LE MANS	1	0
72 181 004	HERBERTS LE MANS	1	4
72 181 005	U.L. CGT LE MANS	1	5
72 264 031	ALPHACAN (SOGECAN) SABLE / SAR	1	0
73 058 001	ZOLPAN LA BRIDOIRE	1	16
75 108 002	U.L. PARIS 8	1	4
75 112 003	KODAK PATHE PARIS 12	1	7
75 115 002	ASTER PARIS 15	1	0
76	U.L. EU LE TREPORT	1	1
76 114 002	U.L. BOLBEC/LILLEBONNE/GRAVENC	1	0
76 312 001	SIKA (EX. AKIS) GOURNAY	1	2
76 482 031	POLYFLEX PETIT APPEVILLE	1	1
76 484 005	FRANCOLOR PIGMENTS OISEL	1	9
76 640 001	IFRACHIMIE ELBEUF	1	21
76 711 001	PHOSPHATES RENO	1	3
76 750 001	HENKEL (U.G.S.) YAINVILLE	1	4
77 000 005	U.L. MARNE LA VALLE POLYGLASS	1	1
77 192 001	TUOVER FONTENAY-TRESIGNY	1	0
77 211 002	GRANDE PAROISSE GRANDPUITS	1	0
77 294 002	U.L. MITRY MESSER	1	7
77 294 005	CEPHALON ORSYMONDE MITRY MORY	1	9
78 165 001	U.L. LES CLAYES SOUS BOIS	1	0
78 172 001	NORTON CONFLANS STE HONORINE	1	0
78 172 002	U.L. CONFLANS STE HONORINE	1	0
78 242 001	BMS FONTENAY	1	0



Mes vacances, j'y tiens, j'en veux !

Cet été, plus de 50% de nos concitoyens ne partiront pas en vacances, victimes des politiques antisociales menées depuis de nombreuses années, aggravées par un contexte de crise dont ils ne portent aucune responsabilité.

Afin d'inverser cette tendance, je demande au gouvernement **de prendre sans attendre** toutes les dispositions pour :

- Une augmentation générale des salaires, l'arrêt des licenciements et la création d'emplois stables.
- Une prise en compte plus active des vacances dans la politique de la Famille à travers l'aide à la personne.
- Rétablir le Chèque Vacances dans le rôle et la place qui lui ont été assignés lors de sa création, à savoir :
↳ Un véritable projet vacances, épargne du salarié et abondement de l'employeur.
- Le maintien du Billet SNCF « Congés Payés » et son augmentation.
- Le rétablissement conséquent du plan de développement du Patrimoine pour permettre au Tourisme Social et Associatif de jouer pleinement son rôle d'accueil du plus grand nombre possible de populations.

Salariés, privés d'emploi, retraités, tous devraient pouvoir bénéficier de ce temps d'épanouissement que sont les vacances.

Le gouvernement, comme le patronat, doivent créer les conditions nécessaires au départ du plus grand nombre, en dégageant des moyens financiers en urgence en direction des Comités d'Entreprise, COS, CASC et des Associations de Tourisme Social.

Priver chacune et chacun de vacances c'est aussi mettre en péril des dizaines de milliers d'emplois dans des Régions déjà fortement touchées par le chômage.

Les vacances, réponse sociale mais aussi économique !

C'est pourquoi, nous exigeons l'adoption d'un véritable « plan vacances » pour des réponses rapides, correspondant à nos attentes, et que soit ainsi garanti le droit aux vacances de qualité pour tous.

NOM	Prénom	Entreprise	Dpt	Signature

● DÉBAT PUBLIC LE 19 MAI 2009 À TOULOUSE.

A l'initiative de notre Fédération et de la CGT, un débat utile et riche à Toulouse le 19 mai 2009.

Réunissant syndicalistes, riverains et associations de victimes, ce débat portait sur 5 thèmes :

1. La place du travail face aux risques dits industriels ;
2. Quels renseignements ont été tirés depuis 2001 ;
3. Les nouvelles formes de gestion de la main-d'œuvre (*sous-traitance, précarité... etc.*) ;
4. Quel impact sur la prévention ?
5. Quelles propositions pour vivre et travailler en sécurité, relations avec les salariés, les populations ?



Un compte rendu précis est disponible sur le site de la Fédération : www.fnic.cgt.fr

Nous nous contenterons de noter quelques idées émises dans les interventions :

- Les risques industriels sont à la source des risques professionnels, c'est pourquoi les salariés doivent être considérés comme des sentinelles.
- Dans la plus grande discrétion, le gouvernement, depuis la catastrophe de Toulouse, a modifié la procédure de gestion des risques en remplaçant l'approche déterministe par l'approche probabiliste, c'est un recul qu'il faut combattre.
- Nous avons de bonnes expériences des CLIC au Havre, à Dunkerque et ailleurs. Mais il y en a encore de nombreux où nous n'avons pas su prendre notre place, comme par exemple à Toulouse.
- Lorsque la santé des travailleurs est altérée, par extrapolation, il y a répercussion vis-à-vis de la population.
- Le risque routier est en relation directe avec les risques industriels. Trop souvent, ce mode de transport est privilégié alors que c'est le moins sûr.
- En amalgamant risques industriels et risques naturels, la loi Bachelot a voulu faire passer l'idée de la fatalité.
- La délocalisation des productions dans les pays où il n'y a pas de réglementation est une catastrophe pour l'environnement et la santé des salariés.
- Le thème du "cœur du métier" est pervers car il est utilisé pour justifier la sous-traitance. Or, le seul cœur du métier pour les actionnaires est de faire de l'argent sans se préoccuper de la logique industrielle, ni de la cohérence nécessaire des collectifs de travail pour la sécurité.
- Il y a au moins un enseignement que les patrons ont tiré de la catastrophe de

Toulouse, c'est d'essayer de tout verrouiller juridiquement pour ne pas être par la suite tenus pour responsables.

- Le chantage à la fermeture pour faire accepter pollution et insécurité, s'est accentué après Toulouse et maintenant, au prétexte de la crise. Nous disons, pour notre part, que l'on sait produire propre et sûr, c'est une question de moyens.
- Les DRIRE sont désormais membres des CHSCT dans les entreprises "Seveso 2", mais leur coopération avec les représentants du personnel a du mal à entrer dans les mœurs, nous devons y travailler.
- La substitution aux produits dangereux existe dans la grande majorité des cas. La plupart du temps, les industriels attendent qu'on ne leur laisse plus le choix.
- Pour les nanotechnologies, on fabrique d'abord, on verra après, l'impact sur la santé. La CGT a réclamé un moratoire sur ce type de produit.
- Quand nous faisons ce qu'il faut, nous sommes capables de faire échec à opposition entre les associations de riverains et les syndicats de salariés, ce que nous n'avons pas su faire dans un premier temps à Toulouse.



9^{ÈME} CONFÉRENCE UFR.



Une Conférence dynamique et revendicative !

La 9^{ème} Conférence de l'Union Fédérale des Retraités a rassemblé, dans le délicieux décor du site Touristra de l'Île de Ré, plus de quatre-vingts délégués, dont 21 % d'actifs, répondant ainsi au thème choisi par le Conseil National sortant : **Une CGT pour tous les âges.**

Il s'agit d'une participation sensiblement plus importante que lors de la 8^{ème} Conférence : la préparation dans les publications de la Fédération de cet événement essentiel pour la vie de l'UFR, la situation que vivent les retraités d'aujourd'hui et celle que craignent les actifs, retraités de demain (ou d'après-demain...), a sans doute joué dans leur souhait de débattre, d'avoir une réflexion commune.

Étaient en effet à l'ordre du jour les questions qui traversent la société dans son ensemble et, dès la première séance, après le rapport d'introduction de Didier Bailleul, secrétaire général sortant, les interventions des camarades se sont succédé. Elles ont notamment porté sur l'unité syndicale : pour quoi ? à quel prix ? à qui profite-t-elle ?

Quel que soit leur thème, les séances suivantes ont suscité des débats riches, parfois contradictoires, toujours passionnés, éclairés par des rapports d'introduction de très haute tenue : Annie Bertelle (de l'Union Confédérale des Retraités), Roberto Frande (ancien secrétaire fédéral de la FNIC), Thomas Morello (du Collectif Jeunes de la FNIC), avaient répondu favorablement aux sollicitations de l'UFR et ont joué un rôle majeur dans le déroulement des travaux, par leur implication et leur apport dans la discussion.



L'UFR remercie une nouvelle fois ces camarades d'avoir, malgré les nombreuses obligations liées à leur activité au sein de la CGT, privilégié leur participation à la Conférence. De même, a été vivement appréciée la présence permanente de plusieurs membres du Secrétariat fédéral, et en particulier du Secrétaire général.

Les horaires ont été scrupuleusement respectés, qu'il s'agisse des séances... ou des "apéritifs" en soirée !

En effet, il n'était pas question, malgré le sérieux des réunions et des débats, de ne pas laisser un temps à la convivialité, à la détente, et à l'humour. Concernant l'humour, c'est notre camarade Pierre Corneloup, par ailleurs vice-président de LSR et qui a présenté cette instance créée par la CGT, qui s'en est chargé avec ses feutres : il a "croqué" certains camarades concernant leurs interventions, il a réagi à certains propos, avec toujours une grande gentillesse.



La 9^{ème} Conférence de l'UFR n'avait pas pour unique but de rassembler salariés retraités et actifs pour débattre : il s'agissait essentiellement de faire émerger des axes de travail, de revendication, pour le Conseil National devant être élu à l'issue des travaux. Et c'est un CN de 28 membres (au lieu de 23 ayant réellement participé aux réunions dans le CN sortant), avec 5 entrants qui va s'y atteler dès sa première réunion, le 23 juin 2009. Claude GILLET COLART a été élue Secrétaire Générale de l'UFR.

Et le travail ne manque pas ! Renforcement, continuité syndicale, enjeux territoriaux, accueil des personnes âgées, ... mais aussi rapports avec l'entreprise, avec les actifs, avec les instances de la CGT, qu'elles soient spécifiques "retraités" ou pas, actions revendicatives...

Les retraités ont largement démontré, par leur présence auprès des actifs, par l'aide qu'ils leur apportent dans l'activité syndicale au sein des entreprises, qu'ils restent des salariés, des militants, des militants de la CGT.



● PRÉCISIONS COMPLÉMENTAIRE SANTÉ.

QUELQUES REFLEXIONS SUR L'ARTICLE CONCERNANT LA COMPLÉMENTARITÉ DANS LE CHAMP DE LA PROTECTION SOCIALE PARU DANS LE PEUPLE N°1683 du 22 avril 2009.

L'énumération des 3 valeurs : sociales, syndicales et mutualistes, sont parfaitement compatibles. Le fait que pendant plusieurs dizaines d'années la CGT n'ait pas pris suffisamment en compte la réalité mutualiste, est aujourd'hui un handicap pour une vraie gestion démocratique de la Mutualité.

Nous confirmons que le pilier central de tout le dispositif de la protection sociale *doit être la Sécurité Sociale qui assume des missions d'intérêt général et de service public et dont les valeurs sont concrétisées dans les principes généraux définis dans le code de la Sécurité Sociale (art. L1 11 1).*



Si nous sommes d'accord pour écrire que notre système de protection sociale est basé dès la création de la Sécurité Sociale en 1945, sur 3 acteurs : la Sécurité Sociale, l'Etat et la Mutualité, (page 30, 1^{ère} colonne), il ne faut pas oublier que cette dernière a tout fait pour que la Sécurité Sociale ne voit pas le jour. Et c'est parce qu'elle était menacée de disparaître qu'elle a finalement accepté de s'occuper de la complémentarité des remboursements et des œuvres sociales.

Donc, la Mutualité ne s'est battue (et encore) que très mollement pour défendre la Sécurité Sociale même si son président ne manque pas de rappeler à chaque Congrès ou Assemblée Générale, que seule la Mutualité Française est en première ligne pour cela. Il y a eu quelques manifestations grandioses de la part des syndicats, du monde politique et associatif auxquelles beaucoup de mutualistes ont participé sans y avoir jamais vu une seule banderole de la **F**édération **N**ationale de la **M**utualité **F**rançaise (des **M**utuelles de France, si).



Sur le reste de l'article, il y a 2 points avec lesquels, nous n'avons pas la même approche.

- sur **P**riorité **S**anté **M**utualiste.
- sur la démocratie réelle dans la **FNMF**.

Sur PSM :

PSM au départ s'appelait Parcours de Santé Mutualiste. Il était présenté non pas comme une filière de soins, mais plutôt comme un dispositif d'accompagnement des patients pour, dans un premier temps, certaines pathologies.

L'assemblée générale de la FNMF a adopté ce dispositif à l'unanimité moins une voix (celle d'un représentant de la FNIC-CGT). Ce dispositif crée une filière de soins et dans la mesure où les autres acteurs (assurances privées) font de même, on aboutit au démantèlement de la Sécurité Sociale et de l'Hôpital Public.

Curieusement, quelques semaines après cette assemblée générale de juin 2007, le "Parcours" de santé devenait "Priorité" Santé Mutualiste (son nom actuel).

Les représentants des Mutuelles de France soutiennent ce dispositif dans les différentes assemblées générales ou journées de rentrée.

Plus important : aux journées de rentrée de la FNMF à Strasbourg en 2008, il a été distribué une plaquette concernant la création de GHMF (Groupement Hospitalier de la Mutualité Française).

Ce groupement a pour objectif (c'est écrit en toutes lettres dans le document) "***l'ambition de réunir 10 % du parc hospitalier national d'ici 10 ans...***"

Si ce n'est pas une filière de soins, cela y ressemble beaucoup !



Sur la démocratie :

C'est un point essentiel aujourd'hui pour contrecarrer l'offensive libérale contre la Sécurité Sociale et aujourd'hui, contre le mouvement mutualiste.

Oui, le mouvement mutualiste est un grand mouvement démocratique, dans son principe, mais dont le fonctionnement n'est pas un modèle du genre.

Dans une mutuelle, seul le premier échelon est réellement démocratique puisque ce sont les adhérents qui élisent les délégués à l'assemblée générale. En général, il n'y a pas de campagne électorale et la présentation des candidatures est réduite à sa plus simple expression.

Donc, les adhérents qui ne savent pas grand-chose des candidats, soit votent parce qu'ils connaissent untel ou untel, soit votent pour les 3 premiers noms s'il y a 3 postes à pourvoir, soit ne votent pas du tout, ce qui est presque toujours le cas, puisque les taux de participation à ces élections se situent entre 10 et 20 %.

L'échelon supérieur, c'est le Conseil d'Administration. Les administrateurs sont élus pour une période donnée (*en général 6 ans*). Ils sont renouvelables par tiers tous les 2 ans. C'est l'Assemblée Générale qui élit les administrateurs.

- A. N'importe quel membre de la mutuelle peut être candidat au poste d'administrateur.
- B. Le vote est à bulletin secret.
- C. Il y a la liste présentée par le Conseil d'administration donc "adoubée" et puis il y a les autres (*qui n'ont aucune chance*).
- D. Mais il y a mieux ! Ce sont les cooptations. Un administrateur élu pour 6 ans démissionne au bout de 6 mois et le conseil d'administration va coopter un nouvel administrateur qui terminera le mandat du remplacé soit 5 ans et demi.

Il faudra juste que la cooptation soit validée par la prochaine assemblée, ce qui n'a jamais posé de problème.

Cette pratique permet ainsi d'éliminer tout contestataire potentiel et on en arrive à des conseils d'administration composés de "*béni oui-oui*". Ce qui sclérose complètement les Assemblées Générales de la FNMF où l'on vote tout à 99.80 %.

A la Mutuelle Générale, FO fait aux élections professionnelles de La Poste et France Télécom environ 15 %. Le Conseil d'Administration est composé à 75 % de militants FO et ils ont tous les postes importants.



A la Mutuelle du Pétrole, avant que la CGT impose un Conseil d'administration reflétant l'influence des centrales syndicales dans la branche, le CA était composé à 50 % de militants de la CGC alors que son influence dans la branche est d'à peine 25 %.

Voilà pourquoi il est nécessaire de faire entrer la véritable démocratie dans la Mutualité.

Mais cela ne peut venir que des militants eux-mêmes avec le risque de ne pas être élu à vie délégué ou administrateur.

C'est pourquoi, il faut obtenir que les votes à main levée ne soient faits que très exceptionnellement. Chaque délégué doit représenter ses mandants (*et non pas un 200 et l'autre 1500, mais qui ne font qu'une voix chacun*).

Oui, les militants syndicaux de la CGT doivent prendre conscience que si nous ne nous battons pas pour que la démocratie soit respectée dans la mutualité, d'autres s'en occuperont sans nous.

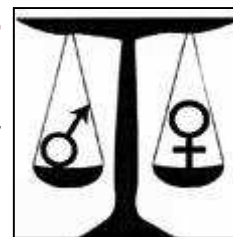
L'argent versé aux Mutuelles est très majoritairement celui des mutualistes et ils ont leur mot à dire dans sa gestion.

Cela ne doit pas être qu'une affaire de spécialistes et d'experts. Mais ce ne sera pas simple et il serait bien qu'au niveau confédéral, on organise un peu les choses pour qu'avant chaque Congrès ou chaque Assemblée Générale de la FNMF les militants de la CGT se réunissent pour échanger et déterminer une stratégie commune à adopter pour ces événements.



● JOURNÉE D'ÉTUDES ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE H/F.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est loin d'être atteinte en 2009.



Malgré une juridiction abondante qui a vu son essor avec la loi du 13 juillet 1983, loi dite "Roudy" et l'obligation pour toutes les entreprises supérieures à 50 salariés (es) de fournir un Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes. Les inégalités perdurent. Les freins culturels persistent à ralentir les évolutions en matière d'égalité femmes/hommes dans le travail. Les enjeux de l'égalité professionnelle sont, entre autres, démocratiques, économiques et sociétaux.

Les femmes sont aujourd'hui présentes à 47 % dans le monde du travail. La part des femmes est très différente selon les secteurs d'activité.

Dans la recherche privée, l'industrie pharmaceutique emploie 51 % de femmes, l'industrie chimique 37 %.

En revanche, elles ne sont plus que 15 % dans l'aéronautique, les équipements de communication, l'automobile, même si ces secteurs de recherche connaissent la plus forte croissance de l'emploi féminin.

Dans la recherche comme ailleurs, plus on monte dans la hiérarchie et moins il y a de femmes.

Le 17 juin dernier était organisée par l'UFICT CHIMIE une journée d'études pour aborder toutes ces problématiques.

Elle a débuté par une intervention de Sabine Fortino, Maître de Conférence en Sociologie des professions et du genre à Paris X-Nanterre, sur la mixité au travail.

Un extrait de son intervention :

"La mixité n'est pas l'égalité. Le seul constat de la présence de femmes dans les espaces de travail où jusqu'alors elles étaient absentes est insuffisant à rendre compte des modalités concrètes de réalisation de la mixité. La mixité se construit sur fond d'inégalités sexuelles récurrentes en matière d'embauche et de promotion. Les femmes paient au prix fort leur ticket d'entrée dans les travaux des hommes.

On demande aux femmes de "faire leurs preuves". Le recrutement met en lumière le caractère sexué de la reconnaissance sociale de la qualification. Pour les hommes, le savoir-faire et le potentiel sont perçus comme allant de soi, c'est-à-dire comme s'il suffisait d'attendre que l'occasion se présente pour qu'ils soient enfin révélés. Pour les femmes, il y a, au contraire, la nécessité de faire la preuve de la qualification possédée.

Aussi, on ne s'étonnera pas du fait que c'est au niveau des déroulements de carrière que les écarts masculins/féminins sont les plus importants. Moins souvent promues, plus fréquemment bloquées dans un type d'emploi ou de fonctions n'ouvrant aucunement les portes d'accès aux emplois de management, les femmes ne bénéficient pas ou peu –contrairement aux hommes– des mécanismes de cooptation directe.

Faut-il promouvoir la mixité malgré tout ?

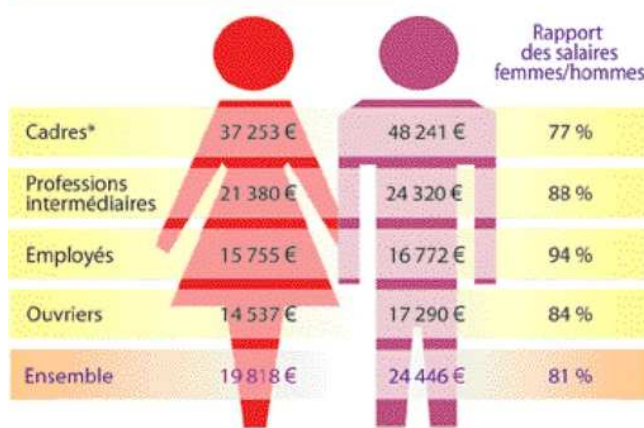
Ce constat d'un mouvement de mixité ne tenant pas ses promesses a fait émerger de nouvelles interrogations. Faut-il, faute d'égalité, rejeter la mixité et/ou cesser d'en faire un mot d'ordre porteur de transformations sociales ?

Tel n'est pas notre point de vue car cela reviendrait à entériner l'idée selon laquelle, il est des métiers d'hommes et des métiers de femmes, "que c'est comme ça de tout temps, que ça ne changera pas"... et qu'il est vain de s'attaquer à ces stéréotypes tenaces.

Faire de la mixité un espace égalitaire reste un combat de chaque jour, contre les préjugés, les habitudes bien ancrées, contre les privilèges acquis. Cette lutte ne pourra pas se faire si les femmes ne trouvent pas de véritables alliés (es) dans le monde du travail pour faire avancer la cause de l'égalité.

Combien de temps encore, les syndicats vont-ils cloisonner à ce point leurs objectifs revendicatifs entre d'un côté, les "questions femmes" et de l'autre, "les questions d'emploi", de pouvoir d'achat ou encore d'acquis sociaux à défendre ? Il y a tout à gagner à se saisir vraiment de cette question."

Les inégalités des salaires entre les hommes et les femmes persistent.



*Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ: salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.
INSEE: Femmes et Hommes — Regards sur la parité. Édition 2008.

Suite à cette présentation, un échange sur le vécu des participants quant aux démarches de mises en place d'actions dans leurs entreprises s'est engagé.

Un bilan quantitatif et qualitatif des accords Egalité Professionnelle signés dans les entreprises et les branches professionnelles (données issues de l'ORSE, Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises) a été présenté.

En ce qui concerne les accords de branches, ce bilan fait apparaître que depuis 2002, 35 accords ont été signés.

Nombre d'accords d'entreprises : 159, majoritairement dans des entreprises de plus de 1000 salariés. Leur durée de vie légale est de 3 ans.

22 % ont été ratifiés dans le secteur des Banques et Assurances (35 accords), 17,6 % dans le secteur des constructeurs (automobile, avion, ...) et des équipementiers (28 accords) et 13,8 % dans le secteur de l'Energie (22 accords).

Ces accords ont majoritairement une volonté commune de traiter en priorité les écarts de salaires entre hommes et les femmes, de mettre en exergue les enjeux de la parentalité, les stratégies de recrutement, la mixité des métiers, les stéréotypes hommes/femmes et la promotion de l'encadrement féminin.

La FNIC-CGT n'a signé aucun des accords de branche (Chimie, Pétrole, Pharmacie, Répartition Pharmaceutique, Médicament -LEEM-) puisqu'ils n'étaient que des déclarations de bonnes intentions, sans aucune action concrète en faveur de l'égalité professionnelle !

Enfin, la dernière partie de la journée d'études abordait **comment construire une démarche Egalité Professionnelle dans les entreprises ?**

Ana Andrade du collectif UGICT "Egalité Professionnelle" nous accompagnait dans cette réflexion.

Un éclairage est porté sur toute la juridiction concernant l'égalité professionnelle et notamment celle du Rapport de Situation Comparée, outil essentiel pour révéler ces inégalités.

Elle rappelait que "plus on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes (6-7 % de femmes dans les états-majors d'entreprises), 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques. Les inégalités restent en France, de l'ordre de 25 à 30 % (17 % dans l'encadrement), du fait de la précarité, du temps partiel, d'accès moindre aux primes et promotions.

Dans la fonction publique, la rémunération des femmes est de 14 % inférieure à celle des hommes et même de 18 % dans la catégorie A.

Les emplois très féminisés font appel à leur rôle présumé "naturel" de mères. Il y a une non-reconnaissance des compétences dans ces métiers, ceci se traduit par une dévalorisation de ces métiers et par des écarts de salaire importants.

On est loin du respect de la convention n° 111 de l'Oit (1950) qui parle d'égalité de salaire pour un travail de valeur égale !

En conclusion de cette journée, un constat évident : c'est par l'action de tous que nous conquerrons l'égalité professionnelle.

La simple révélation des inégalités décelée au travers du rapport annuel sur l'égalité professionnelle ou rapport de situation comparée ne suffit pas.

L'utilité de mettre en place une commission égalité professionnelle (pour les entreprises supérieures à 200 salariés (es)) n'est réelle que si ses travaux sont coordonnés au niveau du syndicat et soutenus par l'ensemble des instances représentatives du personnel (Comité d'entreprise, délégués du Personnel et CHSCT).

**En travaillant sur l'égalité professionnelle,
c'est tout le monde que nous faisons avancer.**



Assurance : la Macif solidaire des syndiqués

Créé il y a plus de vingt ans, le contrat Solidarité vie syndicale répond à un véritable besoin d'assurance des adhérents et militants.



La CGT et la Macif ont réaffirmé, le 14 septembre 2004, à travers une déclaration commune aux 5 confédérations syndicales, leur volonté d'apporter aux salariés toutes les garanties nécessaires à leur protection.

Une blessure au cours d'une manifestation, une chute en collant des affiches, un accident de voiture lors d'un déplacement... Que l'on soit militant ou simple adhérent, la vie syndicale comporte des risques et nul n'est à l'abri de tels incidents.

Une approche partenariale

Conscients de l'utilité économique et sociale de l'assurance, les organisations syndicales se sont penchées sur cette problématique. Mais avec qui travailler pour bâtir un vrai plan de protection dédié à l'activité syndicale ? Attachés au principe d'une assurance basée sur la solidarité, ils se sont naturellement rapprochés de la Macif. C'est ainsi que l'ensemble des centrales syndicales et la mutuelle se sont progressivement engagés dans des partenariats solides, dont la première réalisation fut très vite le contrat Solidarité vie syndicale.

La solidarité avant tout

Pour couvrir au mieux les syndiqués actifs, retraités ou privés d'emploi, la Macif a bâti une assurance "dommages corporels" agissant en cas d'accident dans le cadre d'un mandat ou d'une mission, d'un stage de formation syndicale ou plus généralement lors de toute participation à la vie de l'organisation.

Solidarité vie syndicale protège aujourd'hui la quasi-totalité des syndiqués, à titre individuel et de façon automatique.

"La solidarité est la clé de voûte du contrat, affirme Pierre Cantin, de la Direction des Partenariats à la Macif. Tout le monde bénéficie des mêmes garanties et nous travaillons sans cesse pour améliorer nos prestations. Depuis sa création, le contrat a permis d'indemniser plusieurs dizaines de décès et de nombreuses infirmités. A chaque fois, nous avons veillé à ne jamais laisser personne démunie, quelle que soit la gravité du sinistre. Dans une société où le statut du bénévole et du militant sont quasi inexistantes, une couverture efficace est une nécessité."

Les grandes lignes du contrat*

Pour vos dommages corporels suite à un accident au cours de la vie syndicale

• En cas de décès :

Versement d'un capital de 16 000 € et prise en charge des frais d'obsèques jusqu'à 1 600 €.

• En cas d'incapacité permanente :

Pour un taux d'invalidité permanente supérieur ou égal à 10 %, versement d'une indemnité dont le montant, calculé en fonction du taux retenu, pourra atteindre un maximum de 32 000 €. Un taux d'invalidité entre 5 et 9 % donne droit à une indemnité forfaitaire de 1 100 €.

• Aide à l'enfant :

Une indemnité de 1 600 € est versée à chaque enfant de l'assuré décédé ou atteint d'une invalidité d'au moins 66 % et ce pour chaque enfant mineur ou poursuivant des études. Cette indemnité est doublée si l'enfant devient orphelin de père et de mère après l'accident.

• Perte de salaires ou revenus :

90% de la perte réelle de salaire net imposable en cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours. Une indemnité versée en complément des prestations des régimes de protection sociale pendant une période maximale de 18 mois.

Une assurance responsabilité civile et défense-recours, en plus :

Si son contrat personnel lui fait défaut, Solidarité Vie Syndicale couvre la responsabilité civile de l'adhérent dans le cadre de ses activités syndicales. Une couverture qui s'accompagne d'une garantie « Défense et Recours » qui permet à l'adhérent d'être défendu devant les Tribunaux en cas de poursuites ou de réclamer au tiers responsable la réparation de son préjudice. En cas d'accident, le syndicat doit simplement informer la confédération :
tél. : 01 48 18 84 46 - mail : a.diaz@cgt.fr qui donnera alors une déclaration de sinistre rappelant le numéro du contrat souscrit par la confédération.

Sans oublier l'assistance aux militants

Prise en charge en assistance-rapatriement des militants en déplacement à l'étranger sous mandat syndical.

*Exemples de garanties extraites du contrat Solidarité vie syndicale en date du 1^{er} janvier 2007

Vous souhaitez en savoir plus ? partenariat@macif.fr