

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt



491 25 novembre 2010

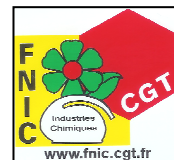
■ Compte rendu des travaux.

38^{ème} Congrès Fédéral

11 au 15 octobre 2010 - Ramatuelle (Var)

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Jean Michel PETIT
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie, Répartition, Droguerie, Officines, Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce et prestations de service médico-techniques.

INSTALLATION DU 38^{ÈME} CONGRÈS FÉDÉRAL.

Gilles HELLIER

Chers camarades,

Merci de prendre rapidement place afin que nous démarrions nos travaux et que ceux-ci se déroulent dans de bonnes conditions d'organisation et dans le respect des horaires.

Respect des horaires d'autant plus important que la journée de mobilisation du 12 octobre bouscule plus ou moins le déroulement de nos travaux. Je compte bien évidemment sur votre ponctualité afin que nous puissions mener de front ces 2 moments importants pour l'avenir de notre syndicalisme CGT et de notre protection sociale.

Nous espérons que chacun a fait un bon voyage et est particulièrement en forme pour aborder nos 5 jours de travaux qui seront, à n'en pas douter, riches et fructueux.

BIENVENUE À TOUS LES CAMARADES CONGRESSISTES DU 38^{ÈME} CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT DANS NOTRE CENTRE ANCAV-TOURISTRA DE RAMATUELLE, CHOIX DE LA DIRECTION FÉDÉRALE.

CE CHOIX FAIT PARTIE INTÉGRANTE DE L'ENGAGEMENT DE NOTRE FÉDÉRATION POUR LA DÉFENSE ET LE DÉVELOPPEMENT DU TOURISME SOCIAL EN TANT QUE MEMBRE FONDATEUR.

J'ai le plaisir, au nom de la direction fédérale sortante, d'assumer la mise en place du congrès, et de vous faire pour cela, des propositions pour la tribune et de consacrer à une tradition dont le caractère fraternel ne vous échappera pas.

Tenir un congrès, le 38^{ème} pour notre Fédération, ce n'est pas seulement respecter nos règles de vie statutaires, c'est **avant tout un acte fort de démocratie.**

Le congrès est un moment important de la vie de notre Fédération. Il permet de faire le bilan de nos orientations passées, de tracer la voie aux échéances futures, et cela, afin d'améliorer le fonctionnement et la démocratie syndicale. **C'est aussi la meilleure occasion de se mettre en ordre de bataille pour l'avenir, à l'image de ce que nous avons construit lors des différentes journées d'actions contre les projets du gouvernement et du MEDEF.**

Depuis le début de l'année, toute la CGT est engagée dans une lutte nationale pour défendre nos droits à la retraite.

Notre Fédération, au travers de l'engagement permanent de ses syndicats, est pleinement engagée dans cette bataille, menant de front la lutte et la préparation de notre 38^{ème} Congrès.

Le 12 octobre sera marqué par une nouvelle action nationale de grèves et de manifestations, donc pendant nos travaux du Congrès.

Une proposition d'initiative vous sera faite pour que l'ensemble des syndicats participants aux

congrès puisse participer à l'action du 12 octobre sous une forme définie ensemble.

Tout au long de cette semaine, nous allons travailler, réfléchir ensemble, à partir de nos réalités :

- Sur la situation dans le monde, l'Europe et notre pays.
- Sur la situation dans nos groupes, nos entreprises, nos branches professionnelles et les Conventions Collectives Nationales.
- Sur le développement de nos forces syndicales dans et hors de l'entreprise.
- Sur le fonctionnement de notre Fédération, ses structures, son organisation.

Avec la volonté de développer, renforcer notre Fédération et la C.G.T., pour être plus forts, être en capacité de peser sur les enjeux de société, pour que les richesses servent au progrès social, et à la satisfaction de nos revendications.

En effet, nous savons tous que pour gagner, faire avancer le progrès social, il nous faut disposer d'un rapport de forces plus important, avoir des syndiqués et des militants de mieux en mieux formés afin de renforcer non seulement nos syndicats, mais aussi pour faire fonctionner toutes les structures de notre Fédération et de la CGT.

Les débats de notre congrès devraient nous permettre d'approfondir toutes ces questions et de dégager des axes de travail pour nous permettre de mieux travailler ensemble dans un esprit collectif, basé sur la franchise et la fraternité.

A l'issue de nos travaux, nous aurons à élire une nouvelle direction fédérale qui aura, entre autres pour tâche principale, d'œuvrer à l'impulsion et la mise en application des choix et orientations que nous allons définir ensemble.

Mais avant de commencer nos travaux, permettez-moi de saluer en votre nom la présence d'anciens secrétaires de la Fédération qui ont consacré tout ou partie de leur activité syndicale dans nos industries, certains ayant poursuivi leur action dans d'autres voies du mouvement, d'autres ayant tout simplement pris leur retraite.

Saluons aussi ceux qui, soit pour raisons personnelles, soit pour cause de problèmes de santé, n'ont pu être présents...

Je vous demande de saluer avec des applaudissements fraternels ces camarades.

Et pour continuer dans la même voie, je vous propose de saluer tout



aussi fraternellement ceux qui ont travaillé à ce que vous soyez bien accueillis dans ce centre de Ramatuelle dans lequel nous allons passer une semaine ; Les camarades des syndicats de nos industries chimiques qui, en plus de la préparation matérielle avant le congrès, l'assurent aussi pendant, nous assurent de quoi nous rafraîchir au bar (*seulement durant les pauses*), et le personnel du secrétariat administratif dans l'aide à la réalisation des comptes-rendus des travaux journaliers.

Je vous demande d'applaudir tous ces camarades pour saluer leurs efforts pour nous recevoir dans de bonnes conditions....

Sans oublier les responsables des sociétés et leurs salariés qui s'occupent de toute la technique, des salariés du centre de Ramatuelle pour la restauration, tous ceux qui font en sorte que notre séjour soit le plus agréable aussi bien dans les moments de travail que dans les instants de convivialité.

J'en profite pour saluer les organismes de retraite et prévoyance, cabinets d'experts, cabinets d'avocats, qui sont souvent à nos côtés dans les batailles pour nous aider à défendre, faire évoluer les droits des salariés. Vous en reconnaîtrez beaucoup dans notre espace convivial, les stands, avec les entreprises. Je vous invite à aller les visiter, mais là encore, seulement pendant les pauses, cela s'entend.

Dans la continuité de l'organisation des travaux, je vous propose d'installer notre tribune avec, pour la 1^{ère} présidence de nos travaux :

Marc SARDE, du syndicat INEOS LAVERA, de la branche du pétrole, région PACA, et membre de la direction fédérale sortante.

A ses côtés, en qualité d'assesseurs, je vous propose :

✎ **Dominique BARBE**, du syndicat SOFERTI, branche chimie, région AQUITAINE, et membre de la direction fédérale sortante.

✎ **Jean-Marie MICHELUCI**, du syndicat ARKEMA FOS, de la branche chimie, région PACA et membre de la direction fédérale sortante.

Y'a t-il des camarades qui ne sont pas d'accord avec cette proposition ?

J'invite donc ces camarades à prendre place à la tribune et je vous propose de la compléter en accueillant les camarades suivants, avec vos fraternels applaudissements :

✎ **Jean-Michel PETIT** du syndicat SRD de Dunkerque, secrétaire général de notre Fédération.

✎ **Mohamed OUSSEDIK** Secrétaire confédéral, qui a en charge entre autres, la politique industrielle et le suivi de la préparation de nos travaux.

Bienvenue Mohamed au 38^{ème} Congrès de la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT, les congressistes te saluent au nom de tous nos syndiqués.

La tribune du congrès étant complétée par :

✎ **Sébastien VARAGNOL**, du syndicat INEOS Lavéra, de la branche du pétrole, région PACA.

✎ et **Carlos MOREIRA**, du syndicat HUTCHINSON Chalette, de la branche caoutchouc, région CENTRE, secrétaire général adjoint de notre Fédération.

D'autres camarades, secrétaires d'autres Fédérations de la CGT, secrétaires des structures UL, UD des régions limitrophes, viendront aussi nous saluer pendant nos travaux dans la semaine, vous en serez informés, et par avance, nous les remercions pour l'intérêt qu'ils portent à notre Fédération.

Le congrès étant installé, il me reste à terminer ma mission par un moment plus triste, mais incontournable parce que c'est un devoir que de saluer la mémoire de celles et ceux qui, militants syndicaux de nos industries, dirigeants locaux, dirigeants de notre Fédération, ont dû quitter physiquement le combat qui a constitué leur idéal, car la flamme de leur vie s'est éteinte.

En les rassemblant tous dans nos mémoires individuelles et collectives, permettez-moi d'évoquer ceux qui ont été dirigeants de la Fédération, en y associant tous ceux qui ont œuvré au fonctionnement de notre Fédération, au travers des régions et des syndicats, dans un souci de n'en oublier aucun.

Une pensée en mémoire des dirigeants de la Fédération :

Jean-Marc Barreau

(région lyonnaise) décédé en avril 2009.

Elu au CEF au 36^{ème} congrès en 2004 – réélu au 37^{ème} en 2007.

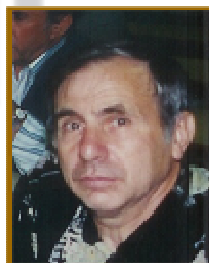
Entreprise FAMAR St Genis Laval (69).



Mariano Hajar

(région Pyrénées) décédé en juillet 2009.

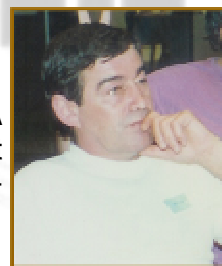
Elu au CEF au 27^{ème} congrès en 1975 – A quitté le CEF en 1985. Alu Péchiney Auzat (09)



Robert Dupont

(région Pyrénées) décédé en octobre 2009.

Elu au CEF au 30^{ème} congrès en 1985 – A quitté le CEF en 1998. Alu Péchiney Sabart (09). 1^{er} administrateur salarié du groupe PECHINEY après les nationalisations de 1982.



Je vous propose que nous observions un moment de recueillement à la mémoire de tous les camarades qui nous ont quittés, **Jean-Marc, Mariano, Robert.**

Maintenant, et après vous avoir remercié, je passe la parole au président de séance et **déclare les travaux du 38^{ème} congrès de la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT ouverts**, en nous souhaitant mutuellement des travaux fructueux pour la CGT, dans une ambiance fraternelle, fraternité qui fait partie intégrante de notre syndicalisme CGT.



Mais avant de passer la parole à Marc, je vous propose d'envoyer un message de soutien à notre camarade Lionel KRAWCZYK qui ne pourra être présent à notre congrès pour des raisons de santé.

A toi Marc, je te propose dès maintenant, pour commencer nos travaux, d'élire le bureau du congrès, qui aura la responsabilité du suivi des travaux du congrès, de se réunir autant que de besoin sur cette question, en lien aussi avec tout événement posé par l'actualité du moment dont l'urgence demande une réaction.

Nous vous proposons que le bureau du congrès soit composé des membres du secrétariat fédéral et des présidents des commissions.

INTERVENTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UNION DÉPARTEMENTALE DU VAR.

Sylvain BROSSEAU

Chers Camarades,

Je veux tout d'abord vous remercier de me laisser quelques minutes pour vous présenter notre département et donc vous souhaiter à toutes et à tous la bienvenue dans le Var.

Avant de vous présenter en quelques mots notre département, permettez moi de vous souhaiter le salut fraternel des syndiqués, des syndicats et de l'Union Départementale CGT du Var.

En leur nom, je vous souhaite d'ores et déjà de bon travaux qui vous permettront de prendre les décisions qui enrichiront votre Fédération et par là même, toute la CGT.

Pour ne pas être trop long et afin de vous donner une vision d'ensemble du Var, j'ai choisi de vous donner quelques chiffres qui résument le contexte varois qu'il soit économique, social ou politique.

La population a dépassé en 2009 le million d'habitant... cette population est d'ailleurs en constante évolution. Parmi cette population, près d'1/3 a plus de 60 ans.

Comme vous pouvez l'imaginer, la population double lors de la saison touristique tout comme le nombre de salariés saisonniers qui passe de 15 000 à 30 000... nous avons depuis plusieurs années engagé des initiatives d'information sur les droits de ces saisonniers avec un très bon accueil.



Notre dernier congrès a décidé d'une permanence de l'activité CGT en leur direction pour viser le respect de leurs droits et la mise en place d'un véritable statut du saisonnier.

La population active approche les 320 000. L'emploi public représente 34.7 % de l'emploi total. 30 % des emplois industriels sont issus des établissements publics liés au militaire.

Les salariés des commerces et services représentent près de 130 000 personnes et sont en perpétuelle augmentation... avec, vous pouvez l'imaginer, de grandes difficultés d'implantation pour les syndicats.

Le taux de chômage est de 11 % (source INSEE catégorie 1).

Sur 76 730 entreprises, seulement 2800 ont plus de 10 salariés, 4 ont plus de 500 salariés, 56 % c'est le taux de survie à 3 ans des entreprises, autrement dit, 1 entreprise sur 2 disparaît dans les trois ans suivant sa création.

Là encore, ces chiffres montrent de manière très claire les conséquences de la désindustrialisation du département et donc des choix politiques faits par les gouvernements successifs, qu'ils soient de droite ou de gauche.

Ces politiques avaient amené à la fermeture des bassins miniers de Brignoles (*mines de Bauxite*) et des chantiers navals de la Seyne sur Mer. Les luttes exceptionnelles menées par les salariés, la population et la CGT n'ont pu empêcher ces fermetures mais elles ont marqué, à jamais, le mouvement social et insufflé un état d'esprit de résistance et de luttes qui perdure encore aujourd'hui, état d'esprit indispensable au regard de la situation politique du département.

Le coût du logement, notamment locatif, a explosé et le nombre de logements sociaux est ridiculement bas pour répondre aux énormes besoins.

Dans le même temps, on constate qu'1/3 des logements sont des résidences secondaires.

42 % des ménages ne sont pas imposables pendant que le nombre de personnes imposées sur la fortune est en constante augmentation.

Cela dit, le Var possède de vrais atouts économiques, il est vrai très disparates :

- 1^{er} département militaire.
- Département très touristique et le 1^{er} en termes de tourisme social, l'établissement qui vous accueille en témoigne. C'est d'ailleurs ici même que se tiendra la prochaine Assemblée Générale de l'ANCAV. Cette assemblée sera marquée par une initiative de masse pour défendre le Yotel de Cogolin qui est menacé par les appétits du tourisme marchand.
- 2^{ème} département le plus boisé de France.
- Département agricole : vin (1^{er} exportateur mondial de rosé), miel, olives, figues, ... c'est la saison, fleurs (1^{er} département en production de fleurs coupées).
- Bien évidemment, c'est un département avec

une grande façade maritime avec notamment la rade de Toulon, la plus grande d'Europe.

- L'artisanat est le 1^{er} secteur économique avec près de 29 % des entreprises.
- Des services publics fortement implantés.

Comme vous pouvez le constater, ce département ensoleillé avec 265 jours de soleil par an, est un département fait de contrastes géographiques, sociaux, culturels. Le seul domaine qui échappe à ce contraste est malheureusement politique.

En effet, le Var est très majoritairement dans les mains d'une droite dure, clientéliste, voire mafieuse, que seul le FN a fait trembler en 1995.

Ceci dit, les dernières municipales ont vu la gauche reprendre deux des grandes villes du département et pas des moindres d'un point de vue des symboles, puisqu'il s'agit des villes de Brignoles et de la Seyne sur Mer.

C'est dans ce contexte difficile que la CGT du Var se développe d'année en année. Avec près de 9000 adhérents, elle est la 1^{ère} organisation du département et comme dans beaucoup de ville en France, elle est omniprésente dans les manifestations de ces dernières semaines.

Lors des dernières élections prudhommales, la CGT est passé de 32 à 34 % devant la CFDT (21 %) et FO (16 %).

Notre dernier congrès s'est tenu en novembre 2009 à Brignoles. Il a réaffirmé avec force notre ambition d'implanter et de développer la CGT dans le département et donc tout particulièrement dans le secteur privé. Cet objectif s'accompagne d'une bagarre pour réindustrialiser ce département.

Compte tenu de la diversité de ce département, nous avons fait le choix de porter nos orientations en s'appuyant sur les outils de proximité de la CGT que sont les Unions Locales de Toulon, La Garde, La Seyne, Hyères, Cogolin et St Raphaël, pour ce qui concerne la côte et celle de Brignoles et Draguignan pour ce qui concerne le centre et le haut var.

La question centrale de ce congrès était : quelle conception avons-nous de l'activité interprofessionnelle en territoires et à partir de cette réponse partagée par tous, qu'est ce que cela suppose comme changement dans l'activité des syndicats pour la mettre en œuvre ?

En effet, nous pensons que si nous sommes d'accord sur le fait de déployer la CGT dans les entreprises privées et notamment les zones d'activité qui fleurissent un peu partout et où le droit syndical est réduit à sa plus simple expression, nous savons aussi que cela ne pourra pas se faire sans s'appuyer sur nos forces organisées dites historiques : le secteur de la défense, l'énergie, la FAPT, les cheminots, la santé.

Vous l'aurez noté, je n'ai pas cité de Fédérations comme la Métallurgie, la Construction, le Commerce ou la Chimie, et pour cause. Si pour le Commerce et la Construction, il s'agit bien de notre faible implantation dans des secteurs à fort taux de salariés, pour ce qui concerne la Métallurgie et la Chimie, la cause est principalement due au très faible nombre d'entreprises dans ces secteurs.

Je veux noter la lutte que la CGT a menée à La Labiomar devenue Evaliance après la reprise de l'entreprise. La CGT est sortie grandie et renforcée de ce conflit.

Certes, des emplois ont été supprimés mais l'activité a été maintenue grâce à l'action conjuguée du syndicat dans l'entreprise, de l'Union Locale de la Seyne, de l'UD, de votre Fédération et des salariés.

Je ne développe pas, les camarades sont présents et auront peut-être l'occasion de témoigner de leur expérience.

Chers Camarades,

Votre congrès se tient dans un contexte de luttes sur la question des retraites. Si la retraite est bien le cœur des mobilisations, le mouvement social soulève les questions de l'emploi, des salaires et du pouvoir d'achat sans oublier les conditions de travail.

Le gouvernement refuse de revenir sur le fond de sa réforme qui reste plus que jamais une réforme injuste et inefficace puisqu'en aucun cas elle ne règle la question de l'équilibre financier sur le long terme de notre système de retraite par répartition.



La première urgence, c'est augmenter le taux d'emploi en particulier chez les jeunes et les seniors et de répondre aux justes revendications salariales pour augmenter le pouvoir d'achat des français.

D'autre part, malgré la crise, les grands groupes du CAC 40 ont affiché au cours du premier semestre 2010 un niveau record de leurs profits dépassant les 40 milliards d'euros.

Il est grand temps de réfléchir à une toute autre répartition des richesses pour couvrir l'ensemble des besoins sociaux.

Je ne vais pas développer cette question d'actualité devant vous puisque le rapport d'ouverture le fera en profondeur. Je veux, malgré tout, vous dire que la CGT dans le Var s'est engagée pleinement dans cette bagarre.

800 000 manifestants le 23 mars dernier, 1 million le 27 mai, 2 millions le 24 juin, 2.7 millions le 7 septembre, 3 millions le 23 septembre et autant le 2 octobre, avec une participation de nouveaux salariés... une véritable dynamique de mobilisations contre le projet de réforme des retraites s'est enclenchée dans notre pays.

Dans le Var, 26 000 personnes à Toulon et 3 000 à Draguignan ont répondu à l'appel de l'intersyndicale regroupant les 8 organisations syndicales de salariés rejointes par l'UNEF et l'UNL.

Les militants de la CGT n'ont pas chômé depuis plusieurs mois pour gagner la bataille de l'opinion. Des kilomètres de banderoles ont été déployés dans le département... Nous nous sommes d'ailleurs dotés d'une machine à l'UD pour fabriquer ces banderoles... Les débats se sont multipliés dans les entreprises et dans les territoires à l'initiative de nos Unions Locales.

Nous avons su maintenir l'unité dans le département malgré les manœuvres de certaines organisations. Bien sûr, nous butons encore sur notre manque d'implantation dans le privé pour passer du soutien à l'engagement dans la lutte.

Nous avons mis en place un espace CGT lors des rassemblements que nous allons faire vivre en s'installant dans des zones d'activité commerciales et dans les sites publics.

Notre ambition est d'occuper l'espace public et de rendre la mobilisation permanente dans les territoires et les professions.

La journée de demain s'annonce puissante dans le département.

D'ores et déjà, les cheminots ont décidé, dans l'unité, de reconduire le mouvement dès le 13 octobre. Les camarades de la FAPT ont décidé en CE de proposer aux salariés de reconduire le mouvement. 5 bureaux de poste ont voté la reconduction. Dans le secteur de l'énergie, la CGT tient des assemblées générales sur tous les sites pour consulter les salariés sur les suites à donner à la journée du 13. Le syndicat du Conseil Général consulte également depuis plusieurs jours mettant également en débat la reconduction du mouvement. Les Finances Publiques ont décidé aussi la reconduction et propose un blocage des accueils client dès mercredi matin ... à l'heure où je vous parle, des assemblées générales et des réunions de directions syndicales se tiennent.

Les salariés de la défense se sont engagés, quant à eux, dans des actions tous les jours sur les questions de l'emploi, des salaires et des conditions de travail, service par service, et multiplient les actions dans la ville de Toulon.

Là aussi, la question de la reconduction est posée et des assem-

blées générales se tiendront mardi après midi après la manifestation.

L'UD CGT du Var réunit sa commission exécutive élargie aux secrétaires généraux des syndicats et des unions locales après chaque journée d'actions et avant les réunions de structures nationales.

Notre objectif : monter d'un cran le niveau de la mobilisation et de l'action à partir d'un constat réel de la situation, profession par profession et territoire par territoire. Décider avec les salariés, dans l'unité la plus large, la reconduction de l'action et les formes de l'action.

En 2 mots, on part là où on est prêts et on s'appuie sur la dynamique créée pour monter d'un cran l'action là où on est encore en difficulté.

Face au matraquage médiatique porté par le gouvernement, nous devons porter partout l'idée que rien ne pourra résister au mouvement social si nous lui donnons toujours plus d'ampleur et de puissance. La CGT a pris et doit continuer à prendre ses responsabilités. La détermination de ses militants doit donner le ton pour gagner celles et ceux qui ne sont pas encore entrés dans le mouvement.

Chers Camarades, vous allez participer à la manifestation de Draguignan, sous le soleil. Sachez que les camarades sont fiers de vous accueillir dans une ville qui se remet tout juste des terribles intempéries qui ont touché la région Dracénoise.

Chers Camarades, je vous souhaite à nouveau la bienvenue dans le Var, je vous souhaite de bons travaux.

Vive votre congrès, Vive la CGT !

INTERVENTION POUR L'UNION RÉGIONALE CHIMIE PACA.

Sébastien VARAGNOL

Chers Camarades,

Au nom de l'Union Régionale Chimie Provence Alpes Côte d'Azur des Industries Chimiques, j'ai le plaisir de vous accueillir et de souhaiter la bienvenue au 38^{ème} Congrès de la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT en Provence.

C'est en 1908, deux ans après l'adoption de la charte d'Amiens, document fondateur de notre Confédération Générale du Travail, à Marseille, dans notre région, qu'a lieu le 10^e congrès de la CGT.

Dans le compte-rendu des travaux, on trouve dans les mandats, représentés à ce congrès confédéral, trois syndicats représentant une Fédération toute jeune :

- La Fédération des Syndicats Ouvriers Huiliers, Pétroliers, savonniers et de Produits chimiques.
- Avec le syndicat des Tordeurs d'huile de Dunkerque,
- Le syndicat des Pétroliers-Savonniers du Havre et le syndicat des huiliers de Marseille.



Il s'agit de notre Fédération, née un an auparavant, et représentée pour la première fois dans la CGT à Marseille.

Hasard de l'histoire, dans ce même compte-rendu des travaux, on peut lire une adresse aux sénateurs, intitulé *"les retraites ouvrières"* dont voici un extrait :

En 1901, la Chambre des Députés, par un référendum, demandait aux organisations leur sentiment sur un projet de loi, déposé par le Gouvernement relatif aux Retraites Ouvrières.

Ce projet de loi était basé sur le système de la Capitalisation, qui consiste à accumuler pendant un quart de siècle les versements opérés.

Après ce quart de siècle, les intérêts seuls des sommes accumulées sont distribués aux survivants.

Les organisations syndicales se prononcèrent, presque à l'unanimité, contre un semblable projet, qu'elles qualifièrent à juste titre de COLOSSALE ESCROQUERIE.

Malgré l'unanime netteté des réponses, qui, ayant été sollicitées auraient dû être prises en considération, la Chambre des Députés adoptait il y a un an, un projet de loi, semblable en tous points, dans son principe, à celui qu'avaient condamné les organisations syndicales.

Aujourd'hui, le Sénat, imitant le procédé de la Chambre, adresse aux organisations un nouveau Référendum, où les questions s'entrelacent habilement, de manière à provoquer des réponses confuses pouvant lui permettre de prétendre que la classe ouvrière est hostile à l'assurance sociale.

Nous voulons que les vieillards et les invalides aient leur existence assurée par une retraite suffisante.

Nous voulons cette retraite immédiate, par le système de la Répartition.

Nous ne voulons pas du système de la Capitalisation, parce qu'elle est une escroquerie et que l'exemple du vol de la Caisse des Indemnités Maritimes nous montre quelles sont les intentions des dirigeants.

Fin de citation.

Voici donc en quels termes la CGT interpellait le pouvoir en place sur la question des retraites en 1908 : on a vraiment l'impression parfois que l'histoire se répète.

Ce discours n'a pas vocation à faire le point sur l'actualité sociale très fournie bien qu'à l'heure actuelle, nous soyons à la veille d'un mouvement d'une ampleur rarement égalée.

La région PACA est riche de son histoire comme de ses habitants. C'est une terre d'accueil qui a été, et est encore, le lieu d'un brassage de populations.

Notre région offre de magnifiques paysages : les calanques, gorges, parcs naturels, les sommets alpins de plus de 3 000 mètres sur la frontière italienne, le plus grand littoral aménagé d'Europe.

Si l'économie du tourisme est prépondérante, la PACA est connue aussi pour ses pôles à haute valeur ajoutée en technologies de l'information, micro-électronique, ou biotechnologies, universités, instituts de recherche, etc..

Et où en serait la renommée de la région dans ces secteurs tertiaires, d'un haut développement, sans la présence depuis des décennies d'une industrie à même de promouvoir de façon concrète cette haute valeur ajoutée.

Au-delà de l'image caricaturale voire pagnolesque de notre région, notre industrie représente presque la moitié de la production nationale d'essences.

Les secteurs industriels les plus importants sont la métallurgie, la construction aéronautique, le raffinage, la pétrochimie et la chimie.

Le département des Bouches du Rhône représente près de la moitié des emplois industriels de la région.

C'est l'industrie et son implantation qui ont permis la mise en place de nos infrastructures routières, portuaires, aéroportuaires, des universités au technopole de Sophia Antipolis, des hôpitaux, et de tout le secteur tertiaire de la région.

Des raffineries aux officines, c'est un éventail large et varié qui nous permet de résister pour ne pas devenir le bronze cul de l'Europe.

Pourtant, des pans entiers d'activité industrielle sont menacés, voire pire.

Le port pétrolier de Marseille, Fralib dans l'agro-alimentaire à Gémenos, la réparation navale, la casse industrielle d'Azurchimie à Port de Bouc, des peintures CAMI à Aubagne, les menaces sur la pétrochimie dans l'étang de Berre, en lien avec la mise en chantier de capacités portuaires pétrolières géantes à Fos sur Mer dénoncée il y a plus de 2 ans par l'Union Régionale Chimie PACA, et encore, j'en oublie.

Toutes ces remises en cause s'accompagnent de luttes, des luttes qui permettent souvent de faire reculer les patrons.

La PACA, terre industrielle, terre de luttes, vous en aurez appris aujourd'hui !

Comme vous le savez, le Congrès, c'est l'aboutissement d'un long processus de préparation collective qui consiste à prendre le temps de l'analyse de la situation, du bilan de l'activité, de se projeter vers l'avenir en se donnant des objectifs et en se fixant une démarche syndicale.

Ce Congrès devra permettre à l'Union Régionale Chimie PACA de prendre toute sa place auprès des *"petits"* syndicats comme des grands, de renforcer le lien entre la Fédération et ses syndicats, de développer nos forces organisées ainsi que la convergence des moyens de la CGT pour lutter.

Au nom des syndicats et des travailleurs de notre région, je souhaite donc la bienvenue au 38^{ème} congrès de la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT.

Il y a une force de résistance qui porte l'espoir et l'ambition de jours meilleurs pour les salariés : c'est la CGT.

Vive le 38^{ème} Congrès de la FNIC !

Vive la CGT !

ELECTION DU BUREAU DU CONGRÈS ET DES COMMISSIONS.

Le Congrès décide d'élire comme bureau du congrès les camarades suivants :

Bureau du 38 ^{ème} Congrès de la FNIC-CGT		
Serge ALLEGRE	Charles FOULARD	Jean-Michel PETIT
Daniel BACHELET	Saturnin GARCIA	Yves PEYRARD
Manuel BLANCO	Claude GILLET COLART	Marc SARDE
Florence BONAVENT	Gilles HELLIER	Pascal TAILLEUX
Jean-Noël COLAS	Emmanuel LEPINE	Gentiane THOMAS
Maurice DEMUYNCK	Carlos MOREIRA	Bernard UGHETTO

SONT ÉLUES PAR LE CONGRÈS, LES COMMISSIONS SUIVANTES :

Amendements présidée par Pascal TAILLEUX.

Membres : Manuel BLANCO, Laurent DELAUNAY, Christian VOTTE, Jacky BIGOT, Bernard DUBOIS, François PARRA.

Candidatures présidée par Marc SARDE.

Membres : Emmanuel LEPINE, Isabelle DANJOU, Arnaud NOTTER, Olivier PERROT, Gilles RIZZI, Jean UBEDA, Hervé RUIZ.

Statuts présidée par Serge ALLEGRE.

Membres : Yves PEYRARD, Jean-Jacques LAMIABLE, Christian GRANDAY, Pascal SERVAIN.

Mandats et Votes présidée par Bernard UGHETTO.

Membres : Gilles HELLIER, Christian LAMOTTE, Bernard LAURENT, Denis DOMBRET, Jean-Pierre AUVINET, Philippe COPIE.

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 38^{ème} CONGRÈS DE LA FNIC CGT.

Par Jean-Michel PETIT.

Chers (es) Camarades,

Ce 38^{ème} Congrès de notre FNIC se déroule dans un contexte de crise sociale qui dépasse largement notre pays, allant de toute l'Europe à d'autres continents. On peut même considérer, sans se tromper, que c'est la première fois dans l'histoire de la FNIC qu'un congrès se déroule dans une semaine où bon nombre de professions appellent à la grève reconductible.

C'est dans ce contexte de luttes formidable que je tiens à remercier les syndicats qui ont tenu à assister à notre congrès, avec parfois des délégations restreintes, c'est vrai, mais votre présence démon-

tre l'attachement que vous portez à l'organisation CGT, considérant qu'un congrès est aussi un temps fort de débats, de réflexions, de décisions, mais aussi d'engagement de grandes luttes futures.

Depuis le début de l'année, ce sont des millions de salariés qui ont décidé de mener un véritable combat face au gouvernement et au Medef qui veulent un nouveau recul social avec l'ENJEU emblématique qu'est le symbole de la retraite à 60 ans.

Depuis le 23 mars, où une première journée interprofessionnelle d'actions a conduit à ce que des milliers de manifestants soient dans la rue, avec des arrêts de travail importants au niveau de nos industries pour défendre l'emploi, les salaires, la retraite. Un succès qui devait conduire à une amplification de la mobilisation, ce qui fut le cas avec un 1^{er} mai qui sortait de l'ordinaire et par la suite plus d'1 500 000 manifestants le 24 juin avec un ancrage important de grèves au cœur des entreprises, enjeu primordial car c'est bien dans l'entreprise que la bataille peut se gagner.

Pendant ce temps, la tourmente est au cœur du gouvernement jusqu'au plus haut sommet de l'Etat. Sarkozy essaye de détourner la crise sociale qui est en train de grandir, vers les affaires liées à son ministre du travail, franchissant un cap vers les aspects sécuritaires du mois d'août envers les Roms, les Gitans, etc..., bafouant les valeurs de la République, se mettant à dos l'Europe, allant jusqu'à créer l'indignation dans le monde entier.

Démonstration était faite, une fois de plus, que quel que soit le gouvernement, quand le pays, le peuple, les travailleurs, s'agitent, le pouvoir s'attache aux aspects qui touchent la sécurité des citoyens, n'était-ce pas déjà un sentiment de faiblesse, de difficultés, pouvant amener Sarkozy et Parisot à l'échec ? Sauf que, pendant la dite période estivale, la CGT n'était pas en vacances et bon nombre de militants étaient sur le terrain des vacanciers (*plages, marchés, péages*), le 4 pages retraites en main pour faire part de nos propositions, mais aussi porter l'initiative de rentrée du 7 septembre, et heureusement que nous avons fait le boulot, parce que, autant se le dire, il y a un cadre unitaire c'est vrai, mais sans le travail de terrain de la CGT, d'ailleurs c'est pareil dans les manifestations, si on en est là aujourd'hui, la CGT y est grandement pour quelque chose dans l'énorme mobilisation dans tout le pays.

On pourrait faire le même constat dans les entreprises ou les groupes, où les appels sont rarement unitaires.

Une rentrée chaude avec un 7 septembre avec 2 700 000 manifestants dans la rue ; un 23 septembre avec une amplification du mouvement malgré une campagne médiatique tirant à contre sens ; un 23 septembre, où des salariés au niveau des raffineries Total, Arkema, décident de poursuivre la mobilisation pendant 48, voire 72 heures...

Car, au-delà de l'enjeu de cette réforme des retraites, est également posée ques-



tion de la stratégie syndicale, et sur ce point, beaucoup de militants se posent des questions sur la perspective du mouvement social en cours.

- l'unité est un élément important dans la mobilisation, mais doit-on en faire une priorité ?
- va-t-on revivre ce que l'on a vécu par le passé avec des manifestations à outrance sans aboutissement ?
- la CGT ne doit-elle pas appeler, non seulement à élargir la mobilisation, mais aussi au durcissement du mouvement ? Sur ce point précis, entre le 7 septembre et le 23, la FNIC a demandé à ses syndicats de poser la question de la reconductibilité de la grève, une des solutions pour nous de gagner.

Car, le vote à l'Assemblée a eu lieu avec des modifications à la marge et nous sommes dans la même démarche que pour le Sénat où celui-ci a adopté, le vendredi 8 octobre 2010, l'article 5 sur les 62 ans.

Dans le même temps, le gouvernement et Sarko ne veulent pas céder sur les 62 et les 67 ans, pour eux c'est incontournable.

A la FNIC, nous considérons que pour gagner, il faut franchir un cap.

Le 2 octobre, alors que l'on avait la crainte, avec l'expérience d'une initiative le samedi, d'un recul en termes de manifestants, ce ne fut pas le cas puisque 3 millions de manifestants étaient présents, dans un cadre plus familial c'est vrai, en notant malgré tout une désaffection de notre corps militant, ce qui interpelle, et qui nécessite à ce que l'on réfléchisse à la stratégie en termes de mobilisations.

L'intersyndicale du 4 octobre a fait le constat de la situation, sans plus, en considérant que le 12 octobre était déterminant c'est vrai, mais à part cela qu'est-ce qu'on fait ?

La CGT avait décidé de réunir l'ensemble de ses organisations FD/UD/CR/CE confédérale pour faire le point de la situation et, comme l'a dit Bernard Thibault, définir la ligne de conduite de la CGT.

Constat incontournable de la part de l'ensemble des organisations :

- Il faut durcir,
- La CGT doit afficher la couleur,
- Grève reconductible, grève illimitée,
- Comment intensifier le mouvement ?

C'est tout cela qui est en débat !

Argumentaire justifié par la radicalisation du mouvement et l'arrogance du gouvernement. Les propos de Fillon à Capital : en clair, les manifestants se trompent, ils n'ont rien compris, ils vont dans le sens de la nécessité de radicaliser la mobilisation.

La situation en PACA, avec différentes professions, en lien avec le Port autonome, le travail entre Fédérations pour rassembler les salariés entre eux, tout cela va dans le sens d'avoir une cohérence CGT dans la démarche.

Le 5 octobre, la CGT, sur la base du débat, s'adresse aux salariés et aux syndicats pour demander d'organiser à partir du 12 octobre,



des assemblées générales quotidiennement pour poser la question démocratique de la reconduction d'arrêts de travail au jour le jour sous différentes formes.

Nous sommes bien dans une phase de grève reconductible sous toutes ses formes : les transports, les cheminots, la FNME, la Fédération des Equipements, la FERC et beaucoup d'autres professions.

C'est le grand déballage médiatique sur la radicalisation et le durcissement, on est à 48 h d'une période déterminante.

Dans ce cadre, la FNIC CGT prend ses responsabilités par un communiqué.

Elle appelle à poser la question de la grève reconductible dès le 12 octobre avec des arrêts de travail sous différentes formes.

Nous sommes face à nos responsabilités.

Cette semaine va être importante, voire déterminante pour les salariés, les retraités, les chômeurs, en clair, il faut hausser le ton !

Nous franchissons une nouvelle étape qui peut conduire, grâce à certains points stratégiques à un blocage du pays.

Urgent et déterminant, car le calendrier du Sénat, avec un vote prévu en fin de semaine et au plus tard aux alentours du 20 octobre, nous oblige à assumer, à s'engager pour gagner et faire plier gouvernement et Medef, on n'a pas le droit de les laisser eux gagner !

Raffineries, chimie, pétrochimie, plasturgie, caoutchouc, pharma, tout le monde sur le pont pour s'engager dans ce bras de fer, une bataille sur un enjeu de société incontournable.

- ☞ on ne veut pas travailler plus, on part déjà en mauvaise santé en retraite,
- ☞ on a assez subi pendant nos années de travail, on veut profiter d'une retraite pleine et entière.
- ☞ combien de salariés ont sacrifié leur vie au travail. Le groupe Total étant maître d'œuvre en la matière.

Dans un contexte où la finance, les profits n'ont plus de limite, plus que jamais, l'humain doit être replacé à sa juste valeur.

Plus que jamais, la question d'une meilleure répartition des richesses est réellement posée.

Dans la continuité, la réunion du 8 octobre unitaire, amène une nouvelle journée d'actions le samedi 16 octobre 2010. Un élément intéressant : les syndicats se réunissent à nouveau le 14 octobre pour faire le point sur la situation.

Ils conviennent comme l'a demandé la CGT, à s'inscrire et à tenir des assemblées générales démocratiques afin de poser la question de la reconduction des arrêts de travail. Seule la CGC ne partage pas cette démarche ; la formule des A.G. la gêne. C'est vrai qu'elle est plus habituée à participer et à répondre aux assemblées générales des actionnaires, mais bon, nous savons aussi que ce n'est pas sur elle que l'on peut compter pour bloquer le pays.

Dans le même temps, Sarko tente de déminer en proposant des "améliorations" pour les handicapés, pour les femmes et son conseiller social annonce que ce sont les derniers aménagements.

La situation vécue ainsi depuis plusieurs jours en PACA sur la base du conflit du Port autonome est aussi un élément à tirer au positif quand on voit les convergences que l'on a pu créer entre les professions sur le dossier des retraites. C'est bien la démonstration qu'entre professions et territoires on est capable de faire !

Sur le sujet des retraites, je rappelle que la FNIC a porté des revendications claires sur cet enjeu.

- La retraite à 60 ans pour tous, calculée sur 37,5 années de cotisations,
- Une revalorisation des salaires : + 1 % sur les salaires en France, c'est plus 2 milliards pour notre Protection Sociale. Porter le SMIC à 1 600 € est une question de justice sociale qui permettrait de revaloriser les grilles salariales et redynamiser l'économie par la consommation.
- Le maintien de nos industries, nos emplois, gages de sécurité, d'avenir du tissu économique et social dans les localités. Rappelant qu'un emploi industriel équivaut à 6 emplois publics.

Il est aussi urgent, dans ce cadre, de réaffirmer nos revendications et d'exiger de réelles négociations sur la réforme des retraites, car à ce jour, il n'y a eu aucune négociation.

La CGT s'engage vers un mouvement convergent avec le même objectif : la volonté de gagner, car nous l'avons déjà dit et écrit, perdre sur cet enjeu peut être un signe de désapprobation du mouvement syndical dans son ensemble où la CGT risque d'être la principale victime, sur la base de son histoire, de ses valeurs, en clair, la question de l'avenir du syndicalisme pourrait être posée.

D'autant plus que le gouvernement n'a pas l'intention d'en rester là. Il suffit de regarder de plus près le projet de loi des finances de 2011 qui va plonger des familles entières dans le désarroi des gens qui seront encore mis à contribution, sans que pour cela on touche au bouclier fiscal, aux stocks-options, aux bonus, des mesures qui vont engendrer des baisses de pouvoir d'achat énormes, dans une période difficile où les contribuables verront leurs impositions locales et foncières fortement augmentées du fait de la suppression, entre autres, de la taxe professionnelle.

Dans le même temps, ce sont des cadeaux au patronat :

- 1,2 milliard d'euros d'exonération des cotisations sur les heures supplémentaires,
- Crédit d'impôt recherche : 4 milliards d'euros. Là aussi on sait à quoi cela sert, les camarades de Rhodia et de Sanofi Aventis sont intervenus sur le sujet,
- Bouclier fiscal à hauteur de 679 millions d'euros.

Cette loi de finance est une double peine pour les bas revenus. Après avoir fait payer la crise aux salariés, aujourd'hui pour eux, c'est plus de prélèvements et moins de prestations sociales et de services publics.

Des remboursements de médicaments en passant par la taxe sur les complémentaires de santé et la hausse de la TVA sur les offres Internet, l'essentiel des nouvelles recettes proviendra des bas et moyens revenus.

Le budget 2011 poursuit avec acharnement le rationnement des dépenses publiques et dans le même temps, après la réforme des retraites, la mise à mort de l'ensemble de la protection sociale : après la retraite, la Sécurité Sociale d'où la nécessité de poursuivre et d'accentuer la mobilisation.

Sans oublier que dans le cadre de la réforme des retraites, c'est l'enterrement de première classe qu'ils sont en train de faire à la médecine du travail, avec dans le même temps, la volonté de le confondre à la raison économique, en clair, la prise en charge médicale de la santé des travailleurs n'est plus la priorité du gouvernement et du patronat.

Le 12 octobre, donc demain, une initiative est prévue dans le cadre du



Congrès où nous irons manifester à Draguignan à 10 h 30. Un 12 octobre qui s'annonce grandiose !

On peut considérer que ceux qui ont voté ce texte à l'Assemblée Nationale et demain les sénateurs qui le feront, prendront une lourde responsabilité politique et personnelle dans ce qui sera un désastre de santé publique comparable dans ses effets à celui de l'amiante.

Ahurissant dans le même temps, où les mêmes veulent faire travailler les salariés plus longtemps, on veut aussi qu'ils sacrifient au plus vite leur vie au travail : totalement scandaleux.

Totalement scandaleux aussi et inacceptable, dans le cadre de la volonté de Sarkozy, d'imposer la répression dans notre vie de tous les jours, d'imposer du sécuritaire dans nos manifestations. Le 23 septembre, ils ont franchi un cap.

Lors de la manifestation à St Nazaire qui a rassemblé 15 000 personnes, cela s'est conclu par un affrontement provoqué par les forces de l'ordre. Trois manifestants, dont 2 militants, se sont vus placés en garde à vue et passés en comparution immédiate "à caractère d'exemplarité" dicit le procureur, et condamnés à de la prison ferme, tout cela aux ordres de Sarko et d'Hortefoux.

Comme le disait l'avocat défendant nos militants, "au-delà de l'atteinte à la liberté, on a poursuivi des gens pour attroupements illégaux avec armes (*entre autres canettes de bière et cailloux*). C'est une attaque à une des libertés fondamentales de notre pays, le droit de manifester."

Cela signifie, qu'aujourd'hui, il suffit qu'une personne jette une pierre sur les forces de l'ordre pour qu'on juge illégale toute manifestation en règle quelle qu'en soit l'ampleur.

C'est de la répression judiciaire pure et dure qui criminalise l'action syndicale et alternative.

Dans ce cadre, je propose au Congrès de voter une motion demandant, comme l'ensemble des syndicats de Loire Atlantique, la libération de nos deux camarades déjà emprisonnés, dans les plus brefs délais. C'est notre devoir.

Cette répression n'est pas nouvelle, mais depuis 3 ans, nous avons franchi un cap. Des salariés et nos militants ont beaucoup subi : ceux qui ont lutté pour éviter que les salariés subissent injustement la crise, ceux qui ont lutté et luttent encore pour éviter la casse de l'emploi de nos industries dans leur globalité.

Les militants et salariés de Michelin Blanzy qui ont été mis sur le carreau pour avoir défendu leurs emplois, leur dignité, leur droit de se battre, leur droit de vivre dignement

C'est notre Camarade de GoodYear Amiens Mickaël WAMEN qui se voit convoqué aux tribunaux et persécuté par sa direction à outrance.

Lutter, oui, malgré tout cela, il le faut, comme l'on fait et le font encore les salariés de GoodYear Amiens avec leur syndicat CGT qui depuis 4 ans s'opposent au démantèlement et ils gagnent.

Lutter, comme l'on fait les salariés de Faurécia Auchel, équipementier automobile, qui, non seulement devant les velléités du patronat de Faurécia, d'annoncer la fermeture du site, après 19 jours de grève en mars 2009 et 14 jours en avril/mai, ont, non seulement, maintenu leur site en vie, mais aussi maintenu 200 emplois avec à

la clé 500 000 euros d'investissements et des activités qui devaient être transférées sur d'autres sites. Victoire exceptionnelle ! Tout cela sous pression des sbires patronaux et forces de l'ordre devant l'entreprise.

Les salariés de Total Flandres à Dunkerque, encore en lutte pour le maintien de leur raffinerie, de leur outil de travail en exigeant l'application du jugement du 30 juin par lequel le juge ordonnait le redémarrage et auquel Total refuse de se soumettre.

Hélas, depuis quelques semaines, les magouilles entre les dirigeants de Total et Sud et autres syndicats conduisent à une situation de résignation des salariés, allant vers un référendum pour aller, peut être, dans le sens de l'approbation des salariés sur le projet de reconversion de la raffinerie.

Sur ce point, si nous sommes en difficulté aujourd'hui, c'est parce les forces syndicales dans la raffinerie ne sont pas majoritairement CGT (c'est SUD) et que l'unité est compliquée mais aussi parce nous avons été dans l'incapacité de redémarrer le conflit qui avait été suspendu en février, conflit qui avait permis d'obtenir un contrat à durée déterminé pour 5 ans pour les raffineries du groupe.

La table ronde sur l'avenir du raffinage, au niveau national, Total dans le protocole envisageant même le maintien de l'activité raffinage sur Dunkerque. Hélas, le constat que nous faisons, c'est qu'une fois de plus, Total, qui faut-il le rappeler, continue à engendrer des profits considérables, Total a menti aux salariés et ses représentants syndicaux, Total a manipulé les salariés, Total ne respecte pas les lois de la République sur la base du jugement du 30 juin. Total se permet tout, pendant ce temps là, les salariés trinquent, c'est totalement scandaleux.

Ce dossier pourrait, d'ailleurs, donner des idées à d'autres grands dirigeants de nos groupes, tout cela avec la complicité de l'État au plus haut niveau.

Chers (es) Camarades,

Rappelez-vous le 37^{ème} Congrès Fédéral avait comme slogan : "à l'offensive pour nos industries". Nous avons été à la hauteur de cette démarche. Le bilan de 3 ans est sans appel.

Luttes : Sanofi Aventis contre la casse de l'emploi et les salaires qui continue avec les actions en cours, Michelin, L'Oréal, l'action des Visiteurs Médicaux (VM) en 2008, plus de 2 000 grévistes, du jamais vu qui continue avec les actions en cours.

Je pourrais en citer bien d'autres, et je tiens à remercier toutes celles et ceux qui se sont engagés dans des luttes parfois difficiles, qui paraissaient incontournables, qui ont démontré sur la base de revendications claires, de propositions débattues et approuvées par les salariés et les syndiqués, ces différents exemples sont la démonstration, que ce soit sur l'enjeu industriel, sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, la pénibilité comme l'ont fait les Rhodia et les Arkema, on peut gagner et cela donne et doit donner des perspectives et de l'espoir pour l'ensemble des salariés de nos industries.

En parlant d'espoirs et de perspectives, l'exemple du syndicat de Poliméri Copenor de Dunkerque qui a réussi à faire imposer la grille fédérale sur les salaires, sur le fond et la forme sur la base de la formule fédérale avec un coefficient 130 à 1550 euros (*la grille fédérale est 1600 euros*), ce qui va engendrer pour certains salariés

des augmentations de salaire allant de 150 à 600 euros, pour ceux qui pensaient que la grille était une utopie pas revendicable, ils se sont trompés !

Ce qui a été obtenu à Copenor, pourquoi ne pas l'obtenir ailleurs ? N'est-ce pas le moment pour la remettre sur la table de nos revendications, dans une période où on va aborder les négociations salariales.

Sur ce point, le congrès devra débattre et s'engager d'une manière beaucoup plus offensive pour gagner sur cette revendication.

A l'offensive, nous l'avons été aussi d'une manière convergente avec d'autres fédérations sur l'enjeu de la politique industrielle.

La FNIC, les Métaux, Verre et Céramique qui n'attendent pas la rentrée et lancent de grandes initiatives de mobilisation. Le 17 septembre 2009, l'ensemble des salariés de la filière automobile rassemblait plus de 5000 personnes à la Bourse de Paris, lieu mythique des actionnaires. Un succès.

Le 22 octobre 2009, à Paris aussi, la CGT appelle avec l'appui de plusieurs fédérations, à une manifestation pour exiger du patronat et des pouvoirs publics une autre politique industrielle, en termes d'emplois, de qualifications, de classifications, de salaires. 30 000 manifestants, dont 4 000 de nos industries.

Un succès qui aurait mérité des suites pour peser sur les États Généraux de l'Industrie, dont chacun de nous connaît le résultat.

Hélas, cette question d'une autre politique industrielle reste encore beaucoup, pour certaines organisations de la CGT, un sujet tabou, inaccessible. Pour la FNIC CGT, les exemples cités dans le cadre des luttes sont la démonstration que l'on peut imposer d'autres choix stratégiques et politiques, le tout étant d'avoir la volonté.

Sur ce point encore, la nouvelle action de force des salariés de la filière automobile qui ont manifesté le 8 octobre 2010 à plus de 3 500 en envahissant le Salon de l'Automobile, est aussi la démonstration de la volonté de la FNIC de créer les convergences entre groupes, différentes branches avec d'autres fédérations.

Cette stratégie doit être amplifiée et élargie dans les années à venir.

La FNIC et ses syndicats, tout au long de ce mandat, auront axé leur démarche pour créer les conditions d'un rapport de forces le plus large possible, débats qui ont traversé en permanence les réunions de la direction fédérale et du secrétariat. La question de cette société qu'il nous faut transformer, choix de société, et celle propre à notre organisation avec la CGT qu'il nous faut dans le cadre des débats du 49^{ème} Congrès en décembre 2009.

Les délégués sont intervenus dans les débats, sur tous les thèmes, les jeunes, les moins jeunes, nos camarades de l'UFR, une participation active, constructive, allant dans le sens d'un syndicalisme de propositions, de luttes, de conquêtes sociales.

Bien évidemment, si nous avons des points forts au niveau du bilan de ces dernières années, nous avons aussi des points à améliorer :

- Sur la syndicalisation où le niveau de 24 770 adhérents marquant certes une progression en 2009 est insuffisant, surtout dans le contexte de luttes que nous traversons.

- Sur la nécessité d'assurer la continuité syndicale, l'objectif de nos camarades de l'UFR à 5 000 devrait être atteint quand on voit le nombre de syndiqués qui quittent nos entreprises en mesure d'âge (les plans sociaux).
- Une meilleure intégration des jeunes dans nos syndicats, nos structures, quelle place on leur donne ? L'avenir n'est-il pas à leur niveau ?
- Faiblesse au niveau des négociations de branches, où nos camarades sont dans des situations difficiles dans les négociations sans rapport de forces et malheureusement, on sait que dans ces conditions, le patronat fait passer avec l'aval des autres syndicats, sa politique, ses revendications, dont on constate les dégâts en lien direct avec nos conventions collectives.

Ces différents sujets doivent, bien évidemment, être au cœur des débats du 38^{ème} Congrès. S'appuyer sur nos points forts pour favoriser le développement de démarches plus constructives, moins individuelles car ce n'est pas ça la base même de notre syndicalisme.

Au cours du 38^{ème} Congrès, vous aurez aussi à débattre de nos orientations, de quelle Fédération et de quelle direction fédérale.

Vous aurez l'occasion, lors des résolutions qui seront abordées, de faire un bilan sur le fonctionnement de la FNIC CGT, dans sa globalité, sur les priorités à donner, s'appuyant sur les points forts, mais aussi les faiblesses que nous avons connues lors des derniers mandats.

Je continue à penser que la FNIC doit rester proche de ses syndicats. C'est pour moi un élément incontournable n'est-ce pas vous qui faites la FNIC d'aujourd'hui et qui ferez celle de demain, tout en impulsant, en ayant comme souci majeur cette nécessité de rassembler, de construire, de faire converger, à condition que l'on ait toujours en tête la notion du collectif, atout majeur, qui contribue à laisser la démarche individualiste de côté.

Je pense aussi que la confiance est un élément majeur. Sans elle, aucun projet ne peut aboutir.

Partant de tout cela, nous avons les éléments qui vont dans le sens d'une Fédération qui soit à la hauteur des enjeux économiques et sociaux et des préoccupations majeures des salariés de nos industries.



C'est dans ce cadre que vous aurez à élire, en fin de semaine, une nouvelle direction fédérale. Car vous n'êtes pas sans savoir que des camarades quittent l'ancienne direction au niveau du CEF ainsi qu'au niveau du secrétariat.

Je tiens à remercier l'ensemble des camarades qui ont contribué à ce que la FNIC est aujourd'hui, par la force que nous avons en nous, notre combativité, notre persévérance dans un monde économique difficile, un contexte politique qui n'offre malheureusement pas assez de perspectives, notre volonté de travailler d'une manière constructive dans la maison CGT, c'est sur cette voie là que nous devons continuer, et je compte sur vous pour contribuer et continuer dans cette démarche.

Pour ceux qui partent, je pense que l'on n'a pas à rougir du travail accompli, d'avoir été constamment auprès des travailleurs en luttant, de s'être battu pour un monde meilleur, pour redonner un peu d'espoir, de dignité à ceux qui souffrent en permanence de ce système capitaliste qui nous a montré ses limites lors de la crise en 2009.

Je tiens à remercier toute l'équipe fédérale, le personnel administratif, les camarades de l'IHS, notre outil CIDECOS, tout ceux qui ont contribué à ce qu'est la FNIC CGT aujourd'hui.

Partir dans ce contexte de luttant, de crise sociale avec peut-être et je l'espère un blocage du pays des points stratégiques, c'est le plus beau cadeau que l'on pouvait avoir pour partir dignement avec ce que l'on a dans le sang tous les jours : cette volonté de se battre, de gagner.

Une nouvelle page de la FNIC va se tourner cette semaine. Je vous invite de continuer à écrire de magnifiques pages de l'histoire de la Fédération. Je vous apporte toute ma confiance.

Conquérant et revendicatif pour toujours.

Merci à toutes et à tous.

Vive la CGT !

Vive la FNIC CGT !

Vive le 38^{ème} Congrès !

EXTRAIT DES DÉBATS ET VOTE SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ.

Pascal TAILLEUX - Grande Paroisse Quevilly.

Merci aux camarades de Copenor qui nous ont démontré que l'on pouvait gagner sur la grille fédérale, alors que nous avons tendance à ne pas la prendre en compte.

Merci à la Confédération de ne pas nous avoir donné un coup de main.

C'est pour cela que l'on est là aujourd'hui, que l'on s'est tellement dépouillé pour avoir un tel niveau de mobilisation pour pouvoir durer demain et gagner.

C'est encore les syndicats CGT qui décident à la CGT.

Dans mon syndicat, il y a eu 8 appels sur la réforme des retraites depuis le début de l'année.

Pour le 12 octobre, appel de 32 h, même si ce n'est pas simple, on appelle à la reconduction de la grève.

Syndicat SEPR – Le Pontet.

Notre entreprise SEPR compte aujourd'hui 700 salariés dont 280 syndiqués CGT actifs et 50 retraités.

La baisse d'activité que nous avons subie sur notre site a été récupérée et amplifiée par la direction pour justifier sa stratégie de baisse d'effectifs et de chômage partiel.

Cette baisse d'activité lui a donné un prétexte pour enclencher un plan de départ soi-disant volontaire.

Ce plan aurait pour conséquences de supprimer une centaine de salariés des effectifs.

Ce qui n'est rien d'autre qu'une manière de faire un PSE au rabais, en évitant ainsi de respecter les obligations en matière de PSE en contournant les organisations syndicales.

Aussi nous avons mis tout en œuvre pour faire échouer ce plan.

Nous avons déclenché un droit d'alerte en CCE, une expertise économique par le Cabinet SECAFI et une expertise CHSCT par CIDECOS.

Nous avons également mené la bataille des idées dans le but de faire prendre conscience aux salariés des effets néfastes de ce plan destructeur pour l'avenir de notre site.

Ces initiatives de luttant avec grève ont eu pour effet de freiner le plan de départ.

Dans ce climat de luttant, on nous parle de travailler plus longtemps, d'accéder à la retraite au mieux à 62 ans.

Notre syndicat affirme que l'avenir de notre Sécurité Sociale, dans sa globalité, est dans la sauvegarde et le développement de notre industrie, le maintien de l'emploi et l'augmentation du pouvoir d'achat.

C'est le cœur du combat à mener et à amplifier.

En ce qui concerne la réforme des retraites, pour nous SEPR, il n'y a rien à négocier avec le gouvernement.

Nous sommes en capacité d'imposer :

- une réforme progressiste,
- une mutualisation des retraites pour tous,
- un niveau de retraite décent y compris pour les travailleurs aux revenus les plus faibles,
- une retraite à 55 ans pour les postés et les travaux pénibles,
- une prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites.

Nous devons élargir le débat à toutes les attaques que le gouvernement et le grand capital portent contre nos acquis sociaux.

Ces acquis sociaux sont un héritage gagné par la lutte de nos anciens au péril de leurs vies.

Quel niveau de lutte sommes-nous prêts, aujourd'hui, à engager

pour que nous-mêmes et les générations futures vivent dignement ?

Pour nous SEPR, il est temps de rentrer dans des luttes qui rassemblent tout le salariat : actifs et retraités, public et privé, chômeurs, précaires et étudiants.

Comment mettre en œuvre et amplifier le rapport de forces pour gagner ?

Certainement pas par des manifestations éparpillées ou des grèves dispersées et des opérations pétitions et votations.

Les expériences passées nous ont démontré le manque d'efficacité de ces actions.

Le monde du travail ne peut agir efficacement que sur son propre terrain : le travail.

Ce terrain est celui de la grève reconductible interprofessionnelle dans l'unité pour barrer la route à la classe capitaliste.

Les salariés et les syndiqués n'accepteraient pas un échec qui discréditerait pour longtemps le mouvement syndical.

Notre syndicat attend de notre 38^{ème} Congrès ainsi que de la Confédération un durcissement de notre position syndicale.

La lutte de classes qui oppose le monde du travail et les organisations syndicales à la classe capitaliste et au gouvernement doit aujourd'hui s'amplifier.

Nous refusons ce recul de civilisation.

Merci de votre attention.

**LE RAPPORT D'ACTIVITÉ
EST ADOPTÉ À LA MAJORITÉ
(2 ABSTENTIONS).**





Le 12 octobre 2010, le 38^{ème} Congrès se déplace à Draguignan, pour aller manifester contre le projet de réforme des retraites.

Après la manifestation et le déjeuner, reprise des travaux à 15 H.

Suite à la manifestation, intervention de Carlos MOREIRA

Quelques mots sur les actions en cours ce 12 octobre 2010 dans le pays et pour notre participation à la manifestation de Draguignan ce matin, en marquant ainsi quelque peu, une page d'histoire dans notre Fédération et de ses congrès.

Le congrès de la FNIC en manifestation, est une première en quelque sorte.



Quelques points forts :

- La présence des jeunes, très importante partout dans le pays sur la question des retraites.
- + 20 % en moyenne dans les manifestations par rapport au 23 septembre et 2 octobre derniers.
- L'annonce par le Secrétaire Général de la CGT, de l'organisation d'assemblées générales pour décider des modalités de reconduction des mouvements en cours.
- De nombreux appels à la grève ce 12 octobre dans nos industries, partout en France, pendant notre congrès.
- 11 raffineries sur 13 déjà dans la grève, Total Grandpuits vient de voter l'arrêt des installations.
- On a besoin d'avoir des remontées d'informations, par écrit, en quelques mots par site, par syndicat.

Vous pouvez rapidement faire remonter ces informations au secrétariat du Congrès.



PRESENTATION DU THEME 1.

REVENDIQUER UNE AUTRE POLITIQUE INDUSTRIELLE.

Charles FOULARD

Camarades,

La situation industrielle du pays, notamment du champ de notre Fédération, s'est profondément dégradée et appelle notre congrès à définir rapidement un plan de travail, d'actions, d'axes revendicatifs et de mobilisations pour imposer d'autres choix qu'une industrie au service de la finance.

Depuis notre dernier congrès de Villepinte en 2007, la crise économique mondiale, qui n'est autre que celle du système capitaliste, a servi d'opportunité, de prétexte au patronat pour accélérer la mise en œuvre des plans de réorganisations, restructurations, délocalisations industrielles, dans l'ensemble de nos secteurs d'activités : pétrole, caoutchouc, produits pharmaceutiques, etc.

Les délocalisations industrielles traduisent l'adaptation de l'industrie à la mondialisation capitaliste pour accroître les profits au détriment des intérêts économiques et sociaux, des besoins des peuples.

L'industrie a perdu 168 000 emplois au cours de l'année 2009, à comparer au 337 000 emplois détruits au niveau national, ces destructions d'emplois représentent plus de 5 milliards de pertes pour les caisses de la Sécurité Sociale.

Sur cette même année 2009, au plus haut niveau de la crise, les profits de certains groupes donnent la mesure de l'ignominie de la situation : 8,4 milliards d'euros pour Total, 8,5 milliards d'euros pour Sanofi-Aventis, 1,8 milliard d'euros pour L'Oréal 1,2 milliard d'euros pour Air Liquide.

Sur les six premiers mois de l'année 2010, les plus grandes entreprises françaises du CAC 40 ont déjà engrangé plus de 37 milliards d'euros de résultat net.

Comme vous le retrouverez dans le document d'orientation, certaines activités industrielles du champ de notre Fédération ont perdu depuis les années 80 près de la moitié de leurs effectifs.

101 000 salariés en 1980 dans le caoutchouc, 50 000 en 2008. 350 000 dans la chimie, 178 000 aujourd'hui.

Le développement des fonds d'investissement à vocation spéculative, dont les seuls objectifs restent la rentabilité à court terme, accroît la vulnérabilité de nos industries et celle de nos emplois.

C'est bien la finance qui dicte la stratégie des entreprises, les grands patrons ne sont que le bras armé de cette politique financière au service du capital.

La stagnation, depuis les années 2000, des dépenses de recherche et de développement (exemple pour la chimie 3,5 % du chiffre d'affaires en 1980, 1,4 % 2007) ne contribue pas à assurer la pérennité de nos industries et de leur évolution.

En parallèle, l'adaptation des conditions d'exploitation des salariés aux exigences du capitalisme ne cesse de s'accroître : la précarité frappe 12,6 % des salariés contre 5,4 % en 1982.

3,4 millions de salariés sont payés au SMIC.

Sur ces 20 dernières années, la part des salaires dans le PIB a



baissé de 2,3 %, ce qui correspond à près de 200 milliards d'euros transférés vers le capital auquel on peut rajouter les 33 milliards d'exonérations de cotisations au patronat, rien que sur l'année 2009.

Les externalisations d'activité sur la sous-traitance dans nos industries s'amplifient, et leurs objectifs et conséquences bien connus de nos syndicats : transfert de responsabilité, transfert du coût du travail, souplesse organisationnelle, etc..

Cette politique de sous-traitance est, d'autre part, facteur de risques pour le maintien de la sécurité des installations et des personnes dans nos industries : pertes de savoir-faire, pertes de savoir faire faire, problème de formation, de qualification, précarisation des emplois, flexibilité accrue, intensification du travail, etc.

Comme l'ont confirmé les États Généraux de l'industrie ou la table ronde nationale sur l'avenir du raffinage, les patrons portent des exigences à 2 niveaux :

1) au niveau de l'entreprise :

- En renforçant la productivité par des rationalisations,
- En privilégiant en France que des productions à haute valeur ajoutée à l'exemple de Total Hutchinson avec l'aéronautique,
- En exerçant une pression sociale sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

2) Au niveau des pouvoirs publics :

- En prônant la déréglementation sociale et fiscale, diminution des prélèvements sociaux, suppression de la taxe professionnelle, simplification du Code du travail, des IRP.
- En obtenant des contreparties ou le report de grands objectifs en matière de santé d'environnement : Kyoto, Reach, EtS CO2, etc. souvent sur fond de chantage à l'emploi.
- En accélérant la dérégulation du marché de l'électricité, du gaz, avec des coûts moindres à l'énergie en le reportant sur les ménages.
- En transférant la recherche du privé vers le public avec son financement.
- En abolissant les obstacles afin de faciliter le commerce autant au sein de l'OMC.

Face à cette situation, il est indispensable que le 38^{ème} congrès de la FNIC CGT apporte des réponses, donne des perspectives au monde du travail, aux citoyens, au pays.

Le capitalisme mondialisé transfère sa crise sur les salariés, on ne peut sortir de cette situation qu'en faisant appel à une nouvelle stratégie de croissance, une autre répartition des richesses à l'échelle mondiale fondée sur un projet de développement humain durable.

Ceci impose une rupture avec les logiques de rentabilité financière.

L'entreprise est au cœur de ces enjeux de société. C'est là que l'activité économique se concrétise, que les investissements sont réalisés, que les emplois sont créés ou supprimés, là où les salaires et conditions de travail sont déterminés, que les droits sont respectés ou non en fonction du rapport syndical existant.

Replaçons l'entreprise en tant qu'entité sociale dans ses objectifs fondamentaux que sont les réponses aux besoins économiques, sociaux et environnementaux.

Les moyens financiers pour une autre politique sont là. Rien que la moitié des 242 milliards versés aux actionnaires dégagerait 120 milliards, de quoi investir et accroître la masse salariale, l'emploi, les salaires et la protection sociale.

Exigeons de nouveaux droits d'intervention, des moyens pour les salariés et leurs organisations pour peser dans les choix au service de l'intérêt général.

Pour ce faire, nationalisations ou prises de participation publique au capital des entreprises et introduction des représentants du personnel dans les instances de gouvernance, sont incontournables pour peser sur les choix de gestion.

Les banques nationalisées pourraient prendre place aux côtés des établissements publics existants au sein d'un pôle financier public du crédit dont la mission serait particulièrement destinée aux PME en sélectionnant des entreprises en fonction de leur intérêt pour la réponse aux besoins et l'emploi et de leur efficacité sociale.

Nous n'opposons pas à la CGT, environnement, développement durable et industrie.

Nous pensons que les principes du droit de l'environnement et du développement durable doivent être inscrits dans un texte niveau constitutionnel, sous réserve qu'ils prennent en compte la réponse aux besoins des pays et de leur population ainsi que les richesses naturelles et technologiques de chacun d'eux.

Le développement durable, la lutte contre le réchauffement climatique, incarnent un formidable défi pour nos industries alors que le patronat s'en sert trop souvent comme prétexte pour faciliter ses restructurations financières.

Contrairement à ce que déclarent gouvernement et patronat, notre





modèle social n'est pas à bout de souffle, il est au contraire un rempart contre la mondialisation et le tout pour la finance.

Aux règles capitalistiques de concurrence réduisant salaires et droits collectifs favorisant les délocalisations pour augmenter les profits et source d'insécurité sociale, il faut opposer une règle protégeant nos industries, nos emplois, notre modèle social.

Faire reconnaître la valeur sociale du travail.

Valeur sociale de travail incluant le salaire, la protection sociale, la recherche, l'éducation, les services publics, etc.

Tout produit importé en dessous de cette valeur serait soumis à cotisation afin de protéger nos droits et conquêtes sociales et nos emplois.

Cette cotisation mettrait fin à la politique de régression sociale et placerait l'homme et la réponse à ses besoins au cœur des critères de gestion au lieu de le mettre en concurrence avec les salariés du monde.

Nous devons nous opposer à la politique de bas salaires en France, à la casse de l'emploi et des garanties sociales :

- en augmentant les salaires comme le prévoit notre grille fédérale.
- en augmentant le nombre d'emplois stables. Créer 50 000 emplois dans nos différentes branches, c'est prélever 1,8 milliard sur les richesses créées. Les 32,8 milliards d'euros d'exonérations sociales en 2009 représentent 1 million d'emplois à 2733 € par mois.

1 million, c'est précisément le nombre de sans-emploi que laisserait

à la porte des entreprises le vote du Sénat commandité par le pouvoir Sarkozyste lors de la session de vendredi dernier, au travers du report de l'âge de départ en retraite de 60 à 62 ans.

Laisserait, car, mes chers camarades, la mobilisation monte en puissance et dépasse de loin celle des 23/24 septembre et 2 octobre derniers.

Les conditions sont réunies pour nous mener à la victoire par le retrait purement et simplement de ce recul social représenté par cette réforme.

Emploi, salaires, protection sociale, sont intimement attachés à la politique de développement industriel.

Il nous faut sur cette question gagner, là encore, la bataille des idées pour gagner cette bataille du devenir industriel.

Élargir le rapport de forces, au-delà des solidarités, pour s'inscrire dans la durée au-delà pour certains acteurs, des échéances électorales passent par la bataille des idées.

Convaincre qu'il est possible d'offrir d'autres perspectives que celles des fermetures, des délocalisations et du trop facile prétexte de la croissance asiatique.

Cette bataille, il nous faut la mener à tous les niveaux, notamment au cœur des bassins d'emplois, dans nos régions, auprès de tous les acteurs économiques, sociaux et politiques !

Merci à vous camarades !

EXTRAIT DES DÉBATS DU THÈME 1.

Marc HENO - TOTAL Harfleur.

Lors de la préparation sur le thème de l'avenir industriel, la Fédération Nationale des Industries Chimiques avait proposé une coopération à d'autres Fédérations telles que la Métallurgie, le Verrerie Céramique et d'autres, qui avaient répondu favorablement pour traiter ce sujet d'intérêt national au-delà de notre branche.

D'ailleurs, il en a été fait allusion lors du bilan d'activité de notre Fédération. Malgré tout, cette coopération doit être inscrite dans les orientations du congrès et perdurer pour consolider l'avenir industriel dans toutes les branches d'activités interprofessionnelles.

La Raffinerie de RN a organisé un vote de principe pour l'arrêt des unités dès jeudi 14 octobre 2010 matin à 5 heures.

Patrick BIONDI - TOTAL La Défense 92.

Depuis plusieurs années, on assiste à une recrudescence d'embauche de salariés dans les groupes, dont Total, sous contrat suisse, conséquences : salarié licencié, sans protection sociale collective, ne payant pas de cotisations sociales françaises.

Plus de 10 000 contrats de ce type ont été recensés en 2006 par la direction des affaires sociales, coût pour notre protection sociale : 500 M€ par an.

Aujourd'hui, nous tirons la sonnette d'alarme car cette problématique ne peut que s'accroître. Nous demandons aux camarades dans les grands groupes industriels chimiques et pétroliers de faire un état des lieux.

Il conviendra alors de lutter pour obliger les grands groupes à fournir les informations relatives à ces salariés, à payer les cotisations correspondantes aux salariés théoriques français, à donner à ces salariés des droits et de les sortir de l'ombre.

Nous demandons que la direction fédérale s'empare de ce sujet qui bien qu'il ne concerne que les Ingénieurs et Cadres n'en a pas moins d'intérêt puisqu'il impacte notre collectif de travail.

SANOFI-AVENTIS VITRY CPV.

Nous souhaitons que soit affirmé avec force le rôle stratégique que joue l'industrie pharmaceutique dans la satisfaction des besoins de prévention et de santé et les incidences sur la situation de la sécurité sociale. C'est pourquoi, nous demandons que soit réintroduit notre revendication de la nationalisation de l'ensemble de l'industrie pharmaceutique, mais nous ne voulons pas une nationalisation du type de celle de 1981 lorsque Rhône Poulenc par exemple a été nationalisé sans que cela change quoi que ce soit aux conditions de vie et de travail des salariés, ni aux choix du groupe dont la seule préoccupation était la recherche du profit et pas la satisfaction des besoins de la population.

C'est pourquoi, nous préférons d'ailleurs le terme de "socialisation", c'est-à-dire de nationalisation sous contrôle des travailleurs.



Les propositions avancées dans le document d'orientation pour protéger nos emplois, nos droits sociaux, à savoir soumettre à cotisation tout produit importé comportant, à notre sens, une certaine connotation protectionniste qui ne nous semble pas correspondre aux orientations de la CGT, les cotisations dont il est fait état ne seraient jamais que des droits de douane déguisés. Le protectionnisme économique est quelquefois utilisé par les patrons pour défendre leurs intérêts face à leurs concurrents étrangers, mais jamais, il n'a permis de défendre les travailleurs.

D'autre part, qui déciderait de la répartition équitable de cette cotisation entre la France et les pays concernés ? (pour alimenter la protection sociale).

La bourgeoisie du Bangladesh par exemple qui a fait réprimer par la police et son armée les travailleurs du textile qui revendiquaient de ne plus crever de faim ?

Le fond monétaire international ? Celui là même qui ordonne aux États du tiers monde de serrer encore plus la vis à leurs peuples pour rembourser les dettes ? Pour nous, la véritable réponse à ce problème n'est pas à chercher du côté des alter mondialistes. Elle existe au sein même du mouvement ouvrier, dans l'histoire même de la CGT et de son présent : c'est l'internationalisme. C'est l'attitude des syndicats CGT de Renault exprimant leur solidarité avec les travailleurs de Dacia Roumanie en lutte.

Ce sont des luttes des travailleurs des pays surexploités qui empêcheront les capitalistes de nous dresser les uns contre les autres.

**Saturnin GARCIA - Arkema Lacq (64).**

Dans les activités industrielles, nous y trouvons nos industries chimiques. Dans les activités chimiques, je voudrais vous parler du bassin de Lacq issu du gisement de gaz des années 60.

Depuis les années 80, la CGT revendique l'utilisation du gaz de Lacq, riche en H₂S, comme matière première pour la production chimique nécessaire au pays :

- odorant gaz ;
- cosmétique ;
- nutrition animale ;
- traitement des sols, etc.

Depuis les années 80, Elf puis Total n'ont cessé de vouloir plier le gisement et quitter cette région comme des voleurs !

Ils n'ont pas pu. Les luttes pour le maintien de l'emploi, le développement industriel (c'est notre thème du jour) ont contraint ces deux groupes à valoriser l'existant et aujourd'hui encore, c'est un tissu industriel chimique qui y demeure, malgré les fermetures notables d'usines de grands groupes :

- Péchiney ;
- Célanèse et très fortes baisses de Total et Yarra ;

Aujourd'hui, après la fermeture en début d'année de Célanèse (les délégués sont là, ils en parleront certainement) Total nous dit être à la croisée des chemins et souhaite fermer les puits et partir en 2014.

Cela aura des conséquences dramatiques pour cette région Aquitai-

ne. Ce seront des milliers d'emplois industriels qui seront remis en cause. Mais ce scénario, écrit par Total, c'est sans compter sur l'engagement déterminé de la CGT dans le bassin industriel avec :

- La CGT SOBEGI ;
- La CGT TOTAL ;
- la CGT ARKEMA ;
- et tous les autres.

Après des études, des arguments sociaux et économiques et des luttes, ils y viennent et ont annoncé la possibilité du maintien de l'exploitation du gisement de Lacq après 2013.

Selon eux, c'est un problème du coût :

- investissement nécessaire ;
- matières premières.

Mais si c'est un problème de coût, c'est leur problème de profits qu'ils doivent régler !

La voie du maintien industriel à Lacq est ouverte. A nous de la saisir collectivement et ne pas lâcher.

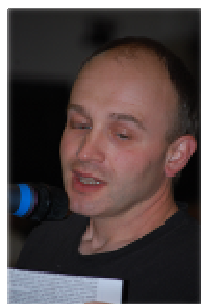
Ce n'est pas seulement l'emploi qui est en cause, car les "tauliers" poursuivront leurs politiques de rentabilité, mais surtout pour maintenir les outils producteurs de richesses en France, seules ressources à partager socialement.

Total et Arkema doivent consacrer une plus grande part de leurs bénéfices à l'investissement pour pérenniser les productions nécessaires au pays.

Total avec ses milliards de profits annuels doit disposer de quelques dizaines de millions d'euros et ne pas faire appel à la subvention publique pour pérenniser l'exploitation du gisement.

Revendiquons une politique industrielle au service du peuple et des citoyens en matière de produits, création de richesses, création d'emplois et d'équilibres sociaux.

Merci pour votre attention.



Cédric GOUVENELLE – Hutchinson Joué les Tours (37).

Je souhaite faire une remarque à propos du chapitre du document préparatoire intitulé : "Revendiquer une autre politique industrielle".

Tout à fait d'accord quand on fait l'analyse d'un capitalisme de plus en plus parasitaire, de plus en plus attiré par les profits spéculatifs à court terme sans la moindre envie de développer la production et à fortiori des productions utiles pour les populations.

Par contre, je ne le suis pas quand on se donne l'objectif de convaincre un éventuel futur gouvernement de peser par son intervention dans un sens de modération de la politique patronale. Et c'est l'essence même du texte intitulé : "intervenir et peser dans les choix".

Même esprit, lorsqu'il est écrit : "nous demandons l'inscription dans les textes constitutionnels".

Avec la crise, plus que jamais, on voit qu'il y a donc deux camps : le

monde du travail d'un côté, les patrons capitalistes de l'autre.

Le gouvernement n'étant que le serviteur de ces derniers. Il n'y a pas de bons ou de mauvais patrons : un patron est un patron, qu'il soit industriel ou financier. Son seul objectif reste de nous faire suer de profits.

La seule question, c'est qui paye cette crise ? Eux ou nous ?

C'est uniquement un problème de rapport de forces. Il faut les obliger à ce que les milliards créés par le travail nous permettent à nous et à nos familles de vivre décemment, plutôt qu'à s'envoler en dividendes et en spéculations.

Ce dont on a besoin, en résumé, ce n'est pas d'un hypothétique projet industriel à proposer à qui voudrait bien le mettre en œuvre, c'est d'un plan de luttes et d'un programme de défense d'un autre camp, d'un programme de défense des intérêts de l'ensemble des travailleurs, que seule une lutte d'ensemble massive permettra d'imposer.

Lilian GUILLAUMIN - DUNLOP Montluçon (03).

Mon intervention porte sur la situation plutôt positive de Dunlop Montluçon, et particulièrement, sur les avancées que nous avons obtenues en matière de salaire car depuis juin 2010, une nouvelle grille propre à l'établissement de Montluçon a été mise en place suite aux revendications des salariés avec la CGT.

La nouvelle grille de salaires obtenue à Dunlop Montluçon est issue d'un travail qui a commencé en septembre 2007.

Comme il était difficile d'obtenir des augmentations de salaire au niveau société au travers des NAO, la CGT a donc eu l'idée de négocier les salaires au niveau de l'établissement.

Tout a commencé quand les salariés nous ont donné leur feuille de paie à étudier. On s'est rendu compte que pour des gens d'un même atelier, au même coefficient, il y avait des écarts de salaires injustifiés et flagrants.

A la suite de ce constat, des délégations de salariés ont été organisées pour rencontrer la direction, rencontres accompagnées bien entendu de la CGT.

Au cours de l'année 2007, la CGT s'était occupée de la formation dans le cadre du DIF et avait obtenu une formation par le Cabinet Emergence, sur la lecture et l'étude des feuilles de paie.

Beaucoup de salariés avaient suivi cette formation, ce qui fait que lors des réunions avec la direction, ils n'ont pas eu beaucoup de mal à s'exprimer sur leur salaire.

Cette expression, appuyée par la CGT, a donc amené à obtenir un début d'ouverture de négociation sur la disparité de salaires existante ; ce qui a conduit à des rectifications, des remises à niveau de salaires sur les secteurs Préparation, Mélange et des évolutions de coefficients pour ceux qui tiennent un poste de conducteur d'équipement industriel et pour les salariés qui font du remplacement en



cas de maladie, d'accident, etc....

Quelques temps après, voyant ce qu'on pouvait obtenir en allant collectivement devant le patron, d'autres secteurs ont demandé à leur tour des réunions pour faire évoluer leur salaire...

Le secteur montage/nettoyage moules, qui, à son tour a obtenu des augmentations de salaire et des évolutions de coefficients pour certains opérateurs, puis ce fut le tour du secteur vérification/réparation, etc....

Ce qui fait qu'à travers toutes ces demandes de réunions, secteur par secteur, on est arrivé à un moment à pousser la direction à des négociations de salaire sur les secteurs qui relèvent de la production.

La direction a des ambitions industrielles sur l'établissement de Montluçon et les ouvriers ne pouvaient pas s'intégrer à ça en continuant de percevoir des SMIC et des RSA.

La CGT avait d'ailleurs fait part du RSA à la direction qui ne pensait pas un instant que des familles dont le mari travaillait à Dunlop, pouvait y avoir droit.

A la suite de tout ça, la direction en est donc arrivée à négocier une nouvelle grille de salaires sous la forme de négociation ouverte avec la participation de syndiqués de secteur en lieu et place d'élus pour composer la délégation CGT.

Lors du déroulement de ces réunions, la CGT a insisté pour que cette grille démarre à 1600 euros ; ce que nous avons obtenu à force de discussions.

Dunlop Montluçon a donc aujourd'hui une grille de salaires dont la base, qui commence au coefficient 140 dans cet établissement, est de 1600 euros pour 35 heures de travail effectif et un prix du point à 2 euros, soit 20 euros par coefficient, ce qui a augmenté un peu plus de 60 % de l'effectif, de 50 à 170 euros en moyenne, qui travaillent en production.

Dans le système de cette nouvelle grille, les différentes primes liées au travail que les salariés ont obtenues, ont été ajoutées à leur salaire de base, ce qui fait que ce qu'ils ont acquis est aujourd'hui garanti et le travail au rendement a été remplacé par une production journalière.

La direction a souhaité également ajouter à ce salaire garanti, une prime liée à la productivité, la qualité et la quantité qui se tiendrait entre 0 et 170 euros par mois à tout le personnel en production.

Bien que la CGT ne soit pas pour ce genre de prime fluctuante, nous l'acceptons car c'est toujours un petit plus pour les salariés, à condition qu'elle ne dépasse pas 10 % du salaire.

Un affichage sur écran dans les ateliers nous donne tous les jours la hauteur de cette prime et c'est évidemment en fin de mois que l'on sait le montant exact que les salariés toucheront.

Pour exemple, actuellement cette prime se situe entre 70 et 80 euros pour ce mois.

Bien que nous ayons déjà obtenu une première avancée sur les salaires avec cette nouvelle grille, les négociations ne sont pas finies pour autant.

Il reste encore les classifications à mettre en face de chaque coefficient, et le prix du point, actuellement à 2 euros, qu'il faudra faire évoluer.

D'autre part, cette grille de salaires ne concerne pour l'instant que les salariés du premier collège (du coefficient 140 à 240).

La direction a, en effet, avancé pour les salariés qui se sont battus.

C'est là d'ailleurs qu'on se rend compte que lorsqu'on réclame, qu'on se bat, et qu'on maintient cette bataille, les patrons finissent par écouter et trouver des solutions.

Cependant, bien que les salariés du 2^{ème} collège soient plus frileux vis-à-vis du fait d'organiser des délégations pour réclamer à leur tour des négociations sur les salaires, la CGT commence tout de



même à travailler sur ce collège ; le principe étant le même que pour le travail sur le collège ouvrier. Nous avons commencé sur le secteur qualité (secteur où il y a des salariés du 1^{er} et 2^{ème} collège).

Donc, sur le même principe, il s'agit d'abord d'obtenir les bulletins de salaires pour les étudier et faire valoir les disparités.

Et puis ensuite, tout comme la production, arriver à négocier un salaire de base, un prix du point etc.... sachant que ces salariés n'ont pas de prime liée à la production.

Voilà pour ce qui est des salaires.

Dunlop Montluçon a aussi sur une politique d'investissements et prévoit 40 % de production en plus sur 2011... ce qui est logique.

Il y a des salaires ; il y aura donc du travail.

Et pour que ce travail se fasse...et bien il faut créer de l'emploi.

Un bon nombre d'intérimaires sont entrés dans l'usine au cours de l'année et environ 6 par mois depuis le mois d'avril/mai, ont obtenu un CDI... ce qui nous amène à une trentaine d'emplois en CDI.

Il faut savoir que ces emplois ne sont pas tombés comme ça, par hasard.

Ils ont été obtenus à la suite d'une expertise demandée par le CHSCT et en plus de ces emplois, la direction qui va sur une politique de développement industriel, prévoit 60 intérimaires d'ici à fin décembre, qui devraient faire leur entrée dans l'usine.

Toutes ces nouvelles donnent à l'usine Dunlop Montluçon un profil plutôt très positif et qui se ressent à travers la vie dans l'atelier.

Dunlop reste évidemment un travail d'usine.

Un travail de production qui nécessite toujours des capacités physiques et la CGT continue toujours, bien évidemment, les travaux sur la sécurité, les conditions de travail à travers, notamment l'exercice des membres du CHSCT.

Et pour finir cette intervention, j'appuierai sur un point particulièrement fort en ce qui concerne la capacité qu'ont aujourd'hui les salariés de Dunlop Montluçon, à s'exprimer devant un patron ; car tout cela n'est pas dû au hasard non plus.

Il y a quelques années, la CGT est intervenue dans le cadre de la formation, et particulièrement, sur le droit au DIF.

Après avoir fait une campagne d'information sur le DIF, nous avons pu mettre en place des formations ; nous avons pu également obtenir que ces formations soient faites par des organisations de la CGT et particulièrement, par le cabinet Emergence.

On a pu mettre en place, entre autres, des formations sur les thèmes suivants :

- Le droit à la retraite
- La lecture des salaires
- La préparation à l'entretien individuel.

Des formations très suivies par le personnel, très utiles et qui ont fait certainement en sorte que l'expression des salariés ait été relativement claire et précise dans leur revendications.

Et il est logique qu'un salarié qui sait de quoi il parle quand il arrive en réunion, a forcément moins peur de s'exprimer devant le patron.

Il faut savoir aussi, qu'en 2009, la direction voulu mettre en place le

chômage partiel et que, dans ce cadre là, la CGT a fait le maximum pour que la formation remplace ce chômage partiel, ce qui a été obtenu.

Ces thèmes de formation, parmi d'autres proposés par la direction, ont pu être mis en place pendant la période de chômage partiel et les salariés s'y sont à nouveau massivement inscrits, ce qui a conduit la direction (occupée d'une autre façon que celle qu'elle avait prévu à ce moment là) à arrêter le chômage partiel plus tôt que prévu.

Pour résumer le tout, la CGT de Dunlop Montluçon ne peut que constater que, dans une usine qui ne devait pas investir, qui n'avait pour audace qu'un inacceptable 0 % d'augmentation de salaire annuelle et pour objectif, 0 embauche pour 2010, toutes ces avancées que nous avons obtenues, c'est grâce à l'action et à la détermination des salariés avec le travail de la CGT...

Nous sommes certains et nous continuons à le dire perpétuellement que tout ce qui s'est passé dans notre usine doit pouvoir se passer aussi partout ailleurs.

PRÉSENTATION DE LA VALEUR SOCIALE DU TRAVAIL.

Emmanuel LEPINE



Il s'agit-là d'une notion nouvelle, dont nous devons débattre si elle est pertinente, utile, et peut être portée par les syndicats et les salariés de nos entreprises.

J'ai essayé de trouver un moyen pédagogique pour introduire ce débat, certains d'entre vous connaissent sûrement déjà ces notions.

On peut d'abord essayer de se mettre d'accord sur la notion de

travail. Selon le dictionnaire Larousse, le travail est "l'activité de l'homme appliquée à la production, à la création ou à l'entretien de quelque chose". Deuxième définition : "C'est l'activité de transformation de la nature, propre aux hommes, qui les met en relation et qui est productrice de valeur".

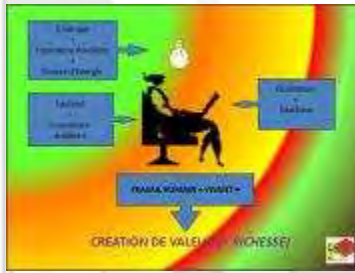
Pour effectuer un travail, il est nécessaire de mettre en œuvre des forces productives.

Ces forces productives sont :

- Les moyens de production, comme les richesses naturelles, les machines, les moyens de transports, les ressources comme l'énergie, l'eau, etc.
- Et la force de travail humaine.

En définitive, le travail est ce qui transforme les ressources, les richesses potentielles, en richesses réelles, c'est-à-dire directement utilisables par l'homme, et en fin de compte leur confère une valeur.





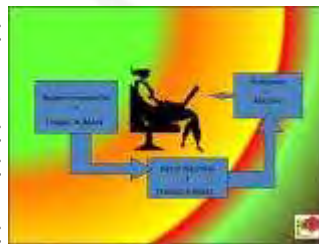
Si on examine un salarié au travail, on peut illustrer l'existence des forces productives.

On a un travailleur qui utilise un ordinateur, une machine, un fauteuil, qui est une fourniture auxiliaire et de l'éclairage, qui est une fourniture auxiliaire + une source d'énergie.

Ce travailleur, à l'aide de ces moyens de production, produit de la richesse par son travail.

Dans nos industries, les moyens de production sont privés, en général. On nous dit qu'ils appartiennent aux actionnaires. Si bien qu'il serait légitime que les actionnaires perçoivent une rente du seul fait de ce titre de propriété.

En y regardant de plus près, on s'aperçoit en réalité que la machine n'est en fait qu'un ensemble de pièces détachées + du travail humain. Et que ces pièces détachées, en remontant de proche en proche, proviennent toutes de ressources naturelles + du travail humain. Même raisonnement pour le fauteuil, la source d'éclairage, etc..



Le travail est la seule source de création de richesses.

Au final, ce sont bien les travailleurs qui produisent leur propre salaire, mais aussi les cotisations sociales (*souvent appelées "charges sociales" ou "prélèvements sociaux"*), ainsi que le salaire du patron. Les travailleurs produisent aussi les investissements mais aussi l'impôt sur les sociétés, l'intéressement, la participation, le profit pour les actionnaires, dividendes compris.

Tout appartient aux salariés, rien n'appartient aux actionnaires.

Dans notre monde capitaliste, que devient la richesse créée par le seul travail ?

Le travailleur produit du travail humain qui lui-même produit de la richesse.

On pourrait s'attendre à ce que cette richesse retourne vers le producteur.



Pas du tout. Le capitaliste détourne la richesse créée par les travailleurs, alors que ces derniers s'attendent à bénéficier du fruit de leur travail. Seule une faible partie retourne vers le travailleur, une partie essentiellement destinée à maintenir le salarié en état de produire à nouveau de la richesse.

Cette situation crée un antagonisme, un conflit d'intérêt. Cet antagonisme est nommé "lutte des classes".

La lutte des classes n'est pas un choix politique, c'est une conséquence directe de la nature du capitalisme.

La valeur sociale du travail, c'est quoi ?

Le travailleur-producteur, en fabriquant le produit, crée une valeur supérieure aux composants de départ : c'est la richesse.

En prenant l'exemple de l'emploi en France, cette richesse, créée par le seul travail, est répartie entre le capital et le travail. D'abord les salaires nets, les cotisations sociales qui financent la protection sociale, les impôts qui vont alimenter les services publics, et enfin les profits, pour les actionnaires en général.

Dans un pays comme la France, les services publics ont un rôle important de structuration. Ces services publics vont permettre de créer de l'éducation, de la recherche, de la santé. Ils vont structurer les territoires par un maillage plus ou moins dense de réseaux de communication : poste, télécom, voies ferrées, etc..

Bref l'ensemble de ces services vont revenir au travailleur pour améliorer son niveau et sa qualité de vie, mais aussi pour améliorer la production.

C'est l'ensemble de ces éléments, ajoutés au salaire socialisé, qu'on appelle la valeur sociale du travail.



Si l'on compare cette situation à celle rencontrée dans un emploi délocalisé, sous-traité ou exonéré de cotisations sociales, comme c'est le cas des salaires jusqu'à 1,6 fois le SMIC, le tableau est différent.

Les salaires nets sont faibles, pas de cotisation sociale, donc un salaire global faible, pas ou peu d'impôts. Les grands gagnants sont bien sûr les profits.

Le différentiel pour les profits est réalisé sur le dos des salaires, mais aussi sur l'ensemble de la valeur sociale du travail.

Réduction de la masse salariale par la réduction des emplois (*optimisation, synergies, économies d'échelle, etc.*) ou par la modération salariale (*les salaires augmentant moins vite que la productivité*).

Sous-traitance ou délocalisations. Réduction ou stagnation des "charges" sociales, exonérations de cotisations.

Déremboursement des médicaments, recul de l'âge de la retraite, baisse des allocations chômage, limitation de l'accès aux soins.

Baisse des impôts sur les sociétés, suppression de la taxe professionnelle.

Baisse du nombre d'enseignants, d'infirmières, de fonctionnaires, remise en cause des services publics, privatisations du secteur public.



La valeur sociale du travail ne doit pas être accaparée par le capital. Elle doit revenir aux producteurs de la richesse : les travailleurs.

Il est proposé au Congrès de décider de faire sienne la revendication suivante : toute baisse de la valeur sociale du travail doit faire l'objet d'un prélèvement social, une cotisation qui doit servir à la baisse du temps de travail, le rétablissement des prestations publiques, le développement territorial et la hausse des salaires.

Pour restaurer, augmenter la valeur sociale du travail, il est nécessaire de diminuer et de combattre les profits.

L'instauration d'un prélèvement social, type cotisation, sur tout produit ou service n'assurant pas une valeur sociale du travail de haut niveau, doit être sérieusement envisagée, débattue et mise en place.

C'est une question de sauvegarde de nos emplois, de notre cadre et niveau de vie et de société.

EXTRAIT DES DÉBATS DU THÈME 1.

Christian GRANDAY - Air Liquide.

En préambule, présentation du Groupe Air Liquide.

Dans le monde 40 000 salariés, en France 4 000 sur environ 80 sites.

Principales activités : la fabrication des gaz, l'ingénierie, le médical et le soudage.

Une politique principalement axée en direction de l'actionnaire avec des distributions du dividende en évolution constante depuis 20 ans.

Pour 2010 : 610 millions d'euros, la moitié du résultat net (1,3 milliard).

Pour distribuer encore plus d'argent, elle projette de filialiser toutes les antennes et ne garder que le siège et la recherche car fonds publics. Cela veut dire pour les salariés, plus de travail, la remise en cause de l'accord sur le temps de travail, des regroupements avec des suppressions d'effectifs, la remise en cause de la convention collective, la remise en cause du statut, mais aussi la facilité de se séparer des filiales les moins rentables. La suppression du CCE donc la possibilité pour les élus d'avoir des moyens de compréhension et d'analyse globaux.

Enfin, nous demandons que la Fédération aide les petits syndicats pour avoir l'analyse politique de la Fédération dans ces filialisations.

Patrick BIONDI - TOTAL La Défense (92).

Dans la presse, dans la vie de tous les jours, on nous bassine avec la crise.

Or, nous sommes en crise depuis la moitié des années 70.

Il n'y a pas de crise, il y a une situation liée aux fondamentaux même du capitalisme qui génère de façon délibérée une situation de

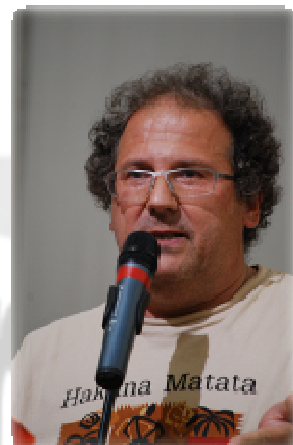
crise pour mieux presser le citron des salariés pour le plus grand profit du capital.

Alors, au sein même de notre organisation CGT, et je ne parle pas de la FNIC, il faut bannir le terme de crise et dire la réalité.

Le transfert de 10 % des richesses du capital est la source de cette crise.

Donc, affirmons le haut et fort.

Laisser croire que le capitalisme est en crise laisse l'espoir qu'un jour, il puisse aller mieux. Nous devons refuser ce langage démobilisateur et dire tout simplement la réalité.



Marcel CROQUEFER - Pôle Chimie Dunkerquois.

Je voudrais intervenir en tant que membre du pôle chimie Dunkerquois et particulièrement sur la raffinerie des Flandres du groupe Total.

En février dernier, la grève des raffineries du groupe largement médiatisée a fait trembler les décideurs du groupe et du gouvernement Sarkozy.

Cette grève s'est arrêtée sur des espoirs, notamment celui de la continuité de l'activité du raffinage à Dunkerque, option de continuité gagnée par le protocole de fin de conflit, la table ronde nationale sur le raffinage en France devant peser clairement sur l'avenir de cette industrie. Total offrait de véritables garanties.

Quelques semaines plus tard, alors que la mobilisation dans le groupe était retombée avec les garanties de 5 ans obtenues, le groupe Total annonçant le maintien de son projet de fermeture de la raffinerie des Flandres. Total menteur, Total manipulateur !

Localement, l'intersyndicale SUD/CGT/FO a rapidement fait long feu sous les magouilles incessantes des responsables de SUD, majoritaires sur le site. SUD qui, contrairement aux idées véhiculées par les médias, travaillait à la fin de la grève dès le 10 mars !

Pour autant, les travailleurs de la raffinerie n'ont pas baissé les bras. Avec la CGT seule, ils ont monté un dossier en justice, dans l'attente de la reconstruction de la mobilisation dans le groupe. Cette action en justice a débouché le 30 juin sur l'arrêt de la cour d'appel de Douai ordonnant la reprise de l'activité de raffinage. Une condamnation incroyable, exemplaire, qui pourrait faire jurisprudence très importante si elle arrivait à être appliquée, car elle ne l'est toujours pas !

Le groupe Total a contre-attaqué sur le terrain de la justice au TGI de Nanterre, pour



obtenir validation de la consultation du CCE ayant débouché sur la décision de Total de fermer la raffinerie de Flandres. Nous attendons le délibéré le 22 octobre. Nous en sommes là.

Alors que la grève contre l'anti-réforme des retraites du gouvernement SARKO tend vers l'arrêt des raffineries du groupe Total, je tiens à interpeller de nouveau les camarades concernés, camarade en qui je transmets toute la confiance des travailleurs en lutte de Dunkerque.

Camarades, nous ne pouvons pas laisser le 1^{er} groupe industriel français, le premier exploitateur français, fermer la raffinerie de Dunkerque !

Ce conflit qui reprend de partout doit être l'occasion de proposer aux Assemblées Générales de raffineries la revendication exprimée en août dernier par la coordination CGT du groupe Total : "pour que le droit et la justice soient appliqués et non bafoués par les financiers de Total". Pour que la décision de la Cour d'Appel de Douai soit appliquée et que la raffinerie des Flandres redémarre son activité de raffinage.

40 à 50 camarades de Flandres, parmi eux, beaucoup de jeunes, tous de la CGT, continuent le combat et croient en leur syndicat pour gagner la lutte !

Pour vivre et travailler au pays.

Pour que les 600 travailleurs sous-traitants, les sans droits, retrouvent le travail pour assurer le grand arrêt de la raffinerie et son redémarrage.

Pour les 1000 emplois indirects et induits de la raffinerie soient pérennisés.

Pour que le port de Dunkerque, qui a perdu 20 % de son activité avec l'arrêt de la raffinerie, vive et se développe !

Pour que notre CGT soit reconnue pour les valeurs qu'elle défend, notamment les valeurs de solidarité ouvrière qui restent et doivent rester le socle de nos engagements syndicaux.

Ensemble, nous avons l'occasion de mettre les actes en phase avec les idées.

Ensemble, nous pouvons faire plier le 1^{er} groupe de patrons voyous français.

Ensemble, nous pouvons gagner le redémarrage de la raffinerie des Flandres, indispensable au tissu industriel de notre belle région du Nord et du Dunkerquois !

Oui, c'est ensemble camarades que nous allons gagner !

Hervé GROSJEAN – Colgate Palmolive - Oise.

Implantation et intervention de fournisseurs extérieurs au sein de l'entreprise.

Délocalisation fiscale : on subit de plein fouet la délocalisation fiscale. Nos comptes sont depuis 5 ans basés en Suisse. Ceci entraîne un manque d'informations et de clarté sur les chiffres de notre entreprise.

Fournisseurs extérieurs : notre direction veut mettre en place un fournisseur extérieur sur notre site ce qui provoquera des suppressions d'emplois à moyen et court termes.

Nous avons dénoncé le délit d'entrave par notre direction suite à un manque d'informations et de consultation du C.E.

Pascal SERVAIN – ExxonMobil – N.D. de Gravenchon (76).

L'idée est très largement répandue selon laquelle planerait sur notre pays une menace d'anéantissement économique.

Certains scientifiques économiques trouvent la situation tellement grave qu'il faut bien accepter d'employer les grands moyens quitte à faire quelques victimes.

Si on en croit les patrons ou le MEDEF, nous sommes dans une guerre économique. Son enjeu serait la survie des nations et la sauvegarde de la liberté. Rien de moins.

Au cours de cette guerre, les patrons admettent passer outre un certain nombre de principes (non respect des lois, du Code du travail, harcèlement, discriminations... etc.). La fin justifierait les moyens.

Cette guerre économique occasionne des dégâts notamment chez les salariés et les populations. Cette guerre a des bénéficiaires qui profitent d'une prospérité et des richesses volées aux salariés.

Force est de constater que les partisans de cette guerre l'ont emporté depuis une quinzaine d'années. S'il y a des vainqueurs (les patrons), c'est parce que la machine de guerre fonctionne.

La question : pourquoi cette machine de guerre économique fonctionne ?

La première réponse soutient que cette guerre économique est naturelle et incontournable et que c'est une logique interne du système... le marché. C'est à dire qu'elle relèverait de la loi incontournable inscrite dans l'ordre de l'univers au-delà de la volonté des hommes.

La 2^{ème} réponse consiste à admettre l'existence des lois économiques mais tient ces dernières pour des lois instituées et construites par des hommes.

Selon cet éclairage, la guerre économique ne trouverait pas son origine dans le marché ou la mondialisation mais dans les conduites humaines ... les politiques néolibérales.

Pour que cette machine de guerre fonctionne, cela suppose que tous les autres (ceux qui ne sont les décideurs) ou au nom d'une majorité d'entre eux, apportent leurs concours à son fonctionnement, à son efficacité et à sa longévité.

La question n'est pas de chercher à comprendre la logique économique mais plutôt d'observer les conduites humaines qui produisent cette machine de guerre. Celle-ci fonctionne parce qu'en masse les hommes et les femmes consentent à y participer.

Le retournement politique qui consiste à placer la raison économique avant la raison politique à été mis en œuvre dans les années Mitterrand.

Aujourd'hui, mes camarades, le rôle de notre Fédération est de revendiquer simplement une autre politique. Une autre politique



permettant de changer le modèle social.

Il est nécessaire, de cristalliser la colère des salariés contre l'injustice sociale (comme cela est vrai aujourd'hui contre la réforme de retraite) en faisant force de propositions.

Cette cristallisation des colères et des injustices amènera des revendications qui casseront la machine de guerre patronale notamment en diminuant la souffrance au travail ; ceci afin de mettre en œuvre, avec les populations, une véritable autre politique alternative.

PRÉSENTATION DE LA COMMISSION DES AMENDEMENTS.

Bernard DUBOIS

La commission des Amendements a examiné 14 amendements pour le thème 1.

Ont été retenus les amendements suivants qui seront intégrés dans le texte définitif du document d'orientation validé par le 38^{ème} congrès :

Chapitre 1, article 1.3.1, dernier paragraphe :

Ce qui pose la question de l'activité internationale de la Fédération, hors CEF et

EMCEF, à travers des coopérations bilatérales qui favorisent les contacts entre syndicalistes des sites français et européens (voire mondiaux) des groupes sur des thématiques telles que l'exposition aux produits toxiques, les salaires, les délocalisations, ... Au lieu de mettre ces salariés en concurrence les uns avec les autres, plutôt favoriser l'émergence de solidarités, d'actions concertées dans l'intérêt de tous.

Ces coopérations bilatérales peuvent aussi permettre aux différen-

tes fédérations françaises et européennes d'avoir des échanges sur la situation faite à leurs salariés (retraites, protection sociale, hygiène et sécurité).

Chapitre 1, article 1.3.3, avant dernier paragraphe :

Les banques nationalisées pourraient prendre place, aux côtés des établissements publics existants au sein d'un pôle financier public du crédit, cela passe par l'obligation de moyens et de contrôle.

Chapitre 1, article 1.3.3, dernier paragraphe :

La mission de ce pôle financier public, qui pourrait rassembler la Caisse des Dépôts et Consignations, les Caisses d'Epargne, les Banques mutualisées, la Banque Postale, serait de s'appuyer sur les fonds publics régionaux et un fonds de crédit, destiné aux PME qui s'engagent à répondre aux besoins sociaux et à l'emploi local.

Chapitre 1, article 1.3.4, 3^{ème} paragraphe :

Nous demandons que des principes du droit de l'environnement et du développement durable soient inscrits dans un texte de niveau constitutionnel, à condition qu'il prenne en compte la réponse aux besoins des pays et de leurs populations, ainsi que les richesses naturelles et technologiques de chacun d'eux et qui intégrerait des critères pour empêcher les multinationales qui voudraient délocaliser leurs productions vers des pays à moindres coûts environnementaux.

Résolution n° 1 au 5^{ème} point :

Interdire tout licenciement et/ou suppressions d'emplois dans toutes les entreprises, groupes et leurs filiales, qui font des profits.

**LA RÉOLUTION N° 1 AMENDÉE
PAR LE CONGRÈS EST ADOPTÉE
À LA MAJORITÉ.**



PRÉSENTATION DU THEME 2.

Nos AXES REVENDICATIFS.

Manuel BLANCO

Le deuxième thème retenu pour notre 38^e est, comme vous l'avez vu, en trois parties. Il a pour titre nos axes revendicatifs, bien sûr, notre champ revendicatif ne se limite pas aux 3 axes de ce thème 2. Il n'en empêche pas moins que ces trois axes ont toujours été au cœur de l'activité de notre Fédération et ce, depuis plus de cent ans.

Si nous avons fait le choix de réunir dans un même thème les conventions collectives, qualification/classification/salaire, pénibilité et retraite, c'est parce que ce sont trois axes revendicatifs indissociables et incontournables de notre activité revendicative.

Les conventions collectives tout d'abord, souvenons-nous la première, fruit de la lutte et du rapport de forces, qui fût celle des métaux, avec pour maître d'œuvre Benoît Frachon, c'était en 1936, année oh combien riche d'actualité sociale.

Pour notre Fédération, il faut remonter à 1952, c'était celle de la chimie, notre secrétaire général à l'époque était Edouard Finck. Aujourd'hui, notre Fédération en compte douze, la dernière datant de 1997.

Les conventions collectives n'ont pour vocation que d'améliorer les droits et les acquis des salariés d'une profession, en tenant compte des spécificités de celle-ci, améliorant ainsi, le statut des travailleurs versus le Code du travail.

Toutes les conventions ont été acquises et améliorées par la négociation assise sur le rapport de forces, elles sont pour la plupart la traduction de nos revendications et de notre activité militante. Elles sont pour des millions de travailleurs, la seule référence en matière de droit, un socle commun.

Ce qui en a fait la cible privilégiée du patronat avec le Code du travail. Derrière ces attaques en règle, ce n'est que la déréglementation totale du droit du travail qui est visée. En prônant et distillant une culture du droit individuel, le patronat veut mettre en opposition l'individualisme au collectif, faire sa propre réglementation, remettre en cause 120 ans d'acquis, arrachés par le rapport de forces au système capitaliste.

Nous devons reconnaître qu'aujourd'hui le patronat a la force de notre faiblesse, le rapport de forces n'étant pas toujours au rendez vous, bon nombre de conventions ont déjà eu à en pâtir. Nous devons avoir une réflexion et se poser la question du pourquoi ce manque de prise en compte des conventions collectives par une grande partie de nos syndicats. Bien sûr, d'aucuns diront *"les conventions collectives, oui d'accord c'est important, mais chez nous, on est au dessus, alors..."*

C'est une réalité, nombreuses sont les entreprises ou les groupes qui ont des accords supérieurs et on peut mesurer les difficultés que cela peut poser lorsqu'il est nécessaire de mobiliser. Mais on se doit de tout mettre en œuvre pour leur défense. Sans conventions, nos

accords d'entreprises ou de groupes seront au dessus de quoi ? Quels seront demain les socles communs qui nous permettront de négocier par le haut et qui sont pour la plupart des travailleurs, leurs seules garanties aujourd'hui.

Comme nous l'avons écrit dans notre document d'orientation, quel meilleur statut du travail salarié ou Sécurité Sociale professionnelle qu'un Code du travail additionné aux conventions collectives.

Les seules protections individuelles sont les garanties collectives, nos conventions en font partie.

Nous aurons le débat sur les conventions collectives dans la deuxième partie de matinée.

La deuxième partie de ce thème est consacrée à : qualification/classification/salaire, et c'est bien dans cette ordre là qu'il faut le lire et le dire.

La qualification, c'est ce qui doit correspondre au diplôme, à la formation initiale et professionnelle, de celle-ci devrait normalement découler la classification dans une grille de salaires qui doit prendre en compte non seulement la formation initiale, mais aussi l'expérience acquise tout au long de la carrière professionnelle, ce qui in fine, devrait déterminer le salaire dans une grille dont le premier niveau doit permettre à chacun de répondre à ses besoins, ceux de sa famille et dans la dignité.

Ces principes fondamentaux sont ceux de notre grille fédérale, colonne vertébrale de nos revendications, elle doit être au cœur des revendications dans chaque branche, chaque groupe, chaque entreprise.

C'est l'outil qui permet, quelle que soit l'entreprise où l'on est, que la reconnaissance des qualifications et de l'expérience se traduisent de la même façon en salaire. Aujourd'hui, notre grille propose un salaire de base à 1600 € au coefficient 130, nous l'avons revalorisé il y a trois ans, il est proposé au vote du congrès de le porter à 1700 €, avec toujours une échelle de progression de 1 à 5 du 1^{er} au dernier coefficient.

Le patronat, bien sûr, est à l'opposé de nos légitimes revendications en matière de salaire. Pour lui, le salaire doit être en fonction du poste occupé, des compétences, en décidant lui-même si elles sont acquises ou pas, la loyauté vis-à-vis de l'entreprise, le dévoue-



ment, l'investissement personnel, bref, tout un tas d'arguments et de concept inventés par le patronat pour mettre à mal le salaire socialisé.

En changeant le vocabulaire, aussi, aujourd'hui, nous y sommes tous confrontés, le patronat ne prononce plus le mot salaire mais rémunération, un fourre-tout dans lequel tout est mis, le tout basé sur des critères subjectifs décidés et octroyés par le patronat.

En opposition au salaire, participation, intéressement, primes diverses et variées sont utilisés et développés, non soumis à cotisations sociales, c'est tout bénéfice pour l'employeur qui s'exonère de son devoir de participer au système de protection sociale qui est le nôtre, et lui permet d'afficher des augmentations de rémunération annuelle en opposition à nos revendications de salaires.

La Cour des Comptes a estimé à 10 milliards d'euros de recettes pour la Sécurité Sociale si tous les éléments de rémunération étaient soumis à cotisations.

D'aucuns diront que l'on ne peut s'y opposer, les salariés en sont demandeurs, que face à cela, nous devons revendiquer que tous ces éléments aléatoires doivent être soumis à cotisations.

Est-ce la solution ? Même si participation et intéressement étaient soumis à cotisations, ne seraient-ils pas toujours attribués de façon aléatoire, sur des critères de rentabilité et de productivité, est-ce que cela en ferait du salaire qui soit la traduction des qualifications et de l'expérience ?

Autre problématique, qui, elle aussi, prend de l'ampleur lors des négociations annuelles obligatoires, il est de plus en plus fréquent que soit proposées par les entreprises elles-mêmes, mais aussi revendiquées par nos syndicats, des augmentations avec des seuils, des planchers, des talons, des plafonds, ou autre primes.

Ce qui peut paraître légitime au premier abord pour faire avancer les plus bas salaires. Sauf que là aussi, les résultats sont en opposition avec nos revendications salariales, et le patronat qui au départ en est à l'initiative abonde souvent dans ce sens.

Ce n'est qu'un outil de plus qu'il a créé pour déstructurer nos grilles de salaires, avec un semblant immédiat de gain de pouvoir d'achat, mais qui, sur le long terme, se traduit mathématiquement par un tassement des grilles de salaires en vigueur, faisant disparaître la reconnaissance des qualifications et de l'expérience, les différences de rémunération entre coefficient devenant insignifiantes.

Certes, notre lutte est la hausse des salaires pour permettre, entre autre, de vivre dignement, mais elle ne doit pas se traduire par un rabaissement du haut. Un adage vérifié dit "attention, plus le haut est bas, plus le bas est ras de terre", n'est ce pas la réalité ?

De plus, comme pour la plupart d'entre nous présents ici, à quoi bon payer des études à nos enfants, pour certains en s'endettant, si c'est pour revendiquer un même salaire pour tous sans tenir compte des qualifications ?

Mes propos, volontairement provocateurs, ne le sont que parce qu'il est nécessaire que nous ayons le débat durant notre congrès.

Souvent évoqués, discutés, lors d'assemblées générales de la Fédération, de branche, de filière, en coordination de groupe, ces sujets, participations/intéressement, talon, seuil et autres pré cités, doivent aujourd'hui être débattus, nous devons décider tous ensemble de l'orientation à adopter, débattre des résolutions qui vous sont proposées dans le document d'orientation en réponse à la stratégie patronale d'annihiler le salaire socialisé.

Nous vous proposons d'en débattre dès ce matin, à l'issue de cette introduction générale au thème 2.

En troisième partie de notre thème 2, nous avons pénibilité/retraite.

La pénibilité tout d'abord, longtemps niée par le patronat, elle est aujourd'hui admise, mais combien de travailleurs morts, handicapés ou invalides aura-t-il fallu pour que patronat et gouvernement admettent son existence ?

Mais ce n'est pas parce qu'ils ne peuvent plus nier la réalité qu'ils en admettent la reconnaissance, la réparation, la prévention, bref, ils refusent toujours d'assumer leur responsabilités, ils ne veulent surtout pas payer les conséquences de leurs politiques sur l'intégrité physique ou mentale de millions de travailleurs.

Continuant de faire le choix de la rentabilité à tout prix et immédiate plutôt que de préserver la santé des travailleurs.



Des discussions, des pseudos négociations, ont eu lieu, que ce soit en interpro, dans certaines branches, certains groupes ou entreprises.

Quelques accords ont vu le jour, mais on peut se le dire entre nous, la montagne a accouché d'une souris.

D'aucuns diront qu'il y a quelques avancées, la seule qui soit tangible pour nous, c'est qu'en acceptant d'en discuter, patronat et gouvernement ne nient plus la réalité, ils sont même prêts à la reconnaître, du moment que ce n'est pas eux qui paient.

La pénibilité, pour la vivre au quotidien, nous savons tous ce qu'elle est. Le travail posté bien sûr, mais aussi, les expositions au bruit, à la chaleur, aux produits dangereux, au port de charges, aux gestes répétitifs, c'est aussi le stress, la pression psychologique, le harcèlement, le management par la peur.

Aujourd'hui, on pourrait presque dire que la pénibilité c'est le travail, quel qu'il soit.

Certains chiffres sont éloquentes, le rapport 2007 de la Direction Générale du Travail en dit long, pour le seul secteur privé :

- 622 décès dus à des accidents du travail,
- 72015 accidents du travail avec arrêt de plus d'un mois,
- 52140 maladies professionnelles dont 41353 pour troubles musculo-squelettiques,
- 1803 cancers professionnels reconnus.

Ces chiffres, déjà révoltants, sont loin de la réalité, puisque la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie dans un de ses rapports a fait état que ces chiffres ne représentaient en fait que 30 % de ce qui, normalement, devrait être reconnu, le reste passant en simple maladie et payé par la sécu au lieu de la caisse AT/MP dont les finances sont prises aux patrons.

Un autre chiffre dont on ne peut pas non plus faire abstraction, c'est une estimation de l'assurance maladie qui estime à 600 par an, le nombre de suicides liés aux conditions de vie au travail.

A la vue de ces chiffres fournis par différentes administrations, on comprend que plus personne ne peut nier que la pénibilité existe. Mais ce n'est pas pour autant que les pouvoirs en place imposent quoi que ce soit au patronat.

On ne peut, bien sûr parler de pénibilité sans parler de retraite, partie intégrante de notre thème 2, je ne développerais pas maintenant, ce sera le débat qui vous sera proposé cet après-midi.

Le droit aux vacances.

On ne peut parler de droits et d'acquis, de salaires qui nous per-

mettent de vivre dignement, du travail qui doit être effectué dans le respect de la santé des travailleurs, de pénibilité, de retraite justement acquise après toute une vie de labeur, sans parler du droit aux vacances.

En 1936 nous avons gagné le droit aux congés payés, quelle victoire sur le patronat.

Aujourd'hui, dire que chacun y a droit pourrait être vrai en référence au Code du travail, mais qu'en est-il pour les 7 millions de personnes en situation précaire dans le pays, ont-elles droit aux congés payés ??

Quant au droit aux vacances, la situation est encore pire, les chiffres que nous annoncent les médias disent que 54 % des français partent en vacances, si le sujet n'était si grave on en rigolerait, car sont pris en compte dans ce chiffre les départs au-delà de deux jours.

Un chiffre un peu plus réaliste celui-ci : un enfant sur trois ne part pas en vacances, un enfant sur 5 n'ira jamais en vacances.

C'est donc une lutte qui nous reste à mener aussi, le droit aux vacances pour tous les travailleurs et leurs familles est un droit fondamental.

Dans le contexte économique et social de notre pays, entre métro/boulot/dodo, partir en vacances est le seul moyen de reconstruire la cellule familiale et de vivre en famille des moments privilégiés.

Le choix de Ramatuelle pour notre congrès est plus que symbolique, c'est un acte politique par lequel la Fédération a tenu à réaffirmer son attachement aux questions de tourisme social.

Membre fondateur de l'ANCAV-TT, outil créé par plusieurs fédérations et la confédération pour justement développer les solidarités, la mutualisation des moyens, la Fédération a toujours eu à cœur d'additionner droit aux congés et droit aux vacances, car pour nous, ils sont indissociables.

Il nous faut donc impulser cette dynamique dans tous nos syndicats, déjà intégré dans nos modules de formation CE, le tourisme social doit être une partie intégrante et intégrée de notre activité syndicale.



C'est ce que nous souhaitons mettre en œuvre au travers de la mise en place d'un collectif fédéral CE, dont le premier rôle sera d'être force de propositions, d'impulsion et de création des outils au service du droit aux vacances pour tous les travailleurs de ce pays et leurs familles.

Je laisse donc maintenant la place au débat, comme je vous l'ai indiqué précédemment, celui-ci porte pour cette première partie de matinée sur qualification/classification/salaire.

Merci de votre attention.

EXTRAIT DES DÉBATS DU THÈME 2.

Bernard UGHETTO – Rhodia Chimie Pont de Claix.

Il faut redonner du contenu aux paritaires de branches. Les syndicats doivent assumer leurs responsabilités pour s'impliquer dans ces paritaires et la Fédération a le devoir de les informer et de les consulter en amont pour que les paritaires ne se déroulent pas dans l'anonymat sans que les salariés soient impliqués.



Serge ALLEGRE – Michelin Blanzy (71).

CQP : formation professionnelle.

Pour la CGT, l'aboutissement de la formation professionnelle doit être la reconnaissance en termes de qualification, de classification et de salaire.

La volonté du syndicat patronal à vouloir aller vite nous pose des interrogations. Il est clair que la volonté du taulier est de récupérer le fric de la formation mais sans la reconnaissance des salariés.

Nous savons que dans toutes les multinationales, ils détournent le fric de la formation professionnelle pour payer les formations dues aux restructurations et à la casse de l'emploi.

Nous demandons au Congrès de se positionner sur la mise en place de CQP en termes de reconnaissance.

Au sujet de l'intéressement, je partage l'intervention du Camarade Jacques CHAMBON sur la position que nous devons prendre à ce sujet.

Il est comme même difficile de dire à des salariés qu'ils doivent "s'asseoir" sur des primes de 3 000 à 7 000 € voire plus. Il est vrai que chez Michelin c'est entre 200 € et 1 000 € donc c'est moins difficile. Faire comprendre que ce n'est pas bon et que nous CGT, nous revendiquons du salaire, en débat c'est bien mais en réalité le salarié veut obtenir ce fric et pour les élections c'est la sanction immédiate. Quelques propositions sur le salaire socialisé : cet argent peut-être une des solutions mais il faut se positionner sur la grille fédérale.

Nous, chez Michelin, lors de la dernière assemblée générale des actionnaires, nous avons remis une revendication de la grille fédérale à la direction et pour aller à la négociation.

Il est déjà difficile de mettre l'ancienne grille à 1600 € au 130 avec une valeur de point à 8,53 €. Je précise 130 car chez Michelin, il était de vigueur de mettre le SMIC au 145 alors que le 1^{er} coefficient est bien le 130. Cela est fait, depuis le 145 est à 8 centimes au dessus du SMIC.

Pour l'évolution de la grille c'est ok, mais il faut se mettre en ordre de bataille pour y parvenir.

Merci.





Gilles RIZZI - SMOBY 39.

Dans la branche plasturgie, la grille de classifications, signée par 4 organisations syndicales, a été "cassée" en décembre 2004, ce qui a mis tous les salariés de la branche en grande difficulté.

Après 10 ans de négociations, ces 4 organisations syndicales ont signé un accord pervers :

- suppression de la reconnaissance des diplômes (seuil d'accueil) ;
- suppression de la valeur de point ;
- suppression des emplois repères.

De ce fait, la grille fédérale que nous soutenons, bien évidemment, est très compliquée à faire prendre en compte par nos syndicats puisque plus rien ne correspond à notre grille.

Malgré ce handicap, nous continuons à porter au niveau de la branche notre grille fédérale.

Jean Noël COLAS - ADISSEO Commentry 03.

- Concernant l'intéressement et la revendication qui consiste à soumettre l'intéressement à cotisations, cela ne règle pas le problème puisque l'intéressement par nature est lié aux objectifs de rentabilité fixés par les patrons donc à l'encontre de la reconnaissance des qualif/classif/salaires.
- Rapporteur de la résolution : la priorité est de mettre en phase notre grille fédérale ce qui écarte, de fait, toute revendication en somme fixe.

Jacques CHAMBON - MICHELIN Clermont Ferrand.

Sur l'intéressement : il est vrai que c'est un frein à de véritables augmentations de salaires qu'il faut, bien sûr, privilégier. De plus, n'étant pas socialisé, c'est un manque de financement pour notre protection sociale.

Mais, pour les salariés dont les salaires sont bas, c'est un plus qu'ils attendent avec impatience. Chez Michelin, on a un accord intéressement pour l'ensemble de la manufacture. Puis, il y a un accord par usine. Ce qui n'est pas sans poser de problème au niveau des signatures de ces accords. Parce que, quelquefois, là où il y a au minimum 2 organisations syndicales, si l'on ne signe pas l'accord et qu'il y a des élections professionnelles après la mise en place de l'intéressement, si la CGT ne signe pas l'accord, elle est sanctionnée aux élections, sachant que certaines organisations syndicales s'en servent pour nous dénigrer (ex : Bourges où la CFTC s'est servi de cet argument pour dénigrer la CGT). A notre coordination, on a du mal à avoir une position unanime par rapport à ce sujet.

Pourtant, ce n'est pas faute d'arguments pour dénoncer la pratique Michelin sur l'intéressement, ne serait-ce qu'au niveau du taux de fréquence accident (le taux de fréquence accident étant un critère employeur permettant l'acquisition ou non d'une partie de l'intéressement) qui permet à Michelin de masquer des accidents de tra-



vail, ne serait-ce qu'en proposant à des salariés accidentés de ne pas déclarer l'accident en les laissant chez eux en absence indemnisée.

Jérôme MAILLARD – POLIMERI Europe Mardyck (59).

Instauration de la grille fédérale par la CGT Copenor.

La grille fédérale a été de suite inscrite dans le cahier revendicatif.

En 2009, elle est annoncée, lors des Négociations Annuelles Obligatoires et diffusée, dans le même temps, par tracts.

Dans un contexte de crise et de déficits, la direction rejette la négociation de cette grille avec pour argument l'explosion de la masse salariale. La grille est remise en débat en assemblée générale des syndiqués et au bureau syndical. La décision est prise de mener une enquête auprès du personnel sur les salaires de base, comme chez DUNLOP.

En 2010, après avoir mené une campagne, les résultats de l'enquête ont donné :

- 70 % de réponse ;
- Augmentation de la masse salariale comprise entre 4 et 6 %.

La conviction de l'équipe syndicale est alors renforcée avec chiffres à l'appui et l'argument de la direction tombe. Reste à convaincre le personnel que la grille n'est pas une utopie comme le dit la direction.

Une assemblée générale est tenue avec diffusion de résultats sous forme de tableaux.

Nous reprenons ensuite les négociations avec pour but d'obtenir la grille et une augmentation générale pour impacter également les salariés non touchés par la grille.

La direction refuse encore en invoquant le coût.

L'argument est jugé réversible par la CGT et nous proposons "une facilité de paiement" avec une mise en place en 3 étapes,

- 25 % en octobre 2010 avec 1 % d'augmentation générale,
- 25 % en octobre 2011 avec une future assemblée générale,
- 50 % soit le solde en juillet 2012.

La direction dresse alors un bilan :

- Sur environ 440 salariés, 220 promotions dont certaines atteignent jusqu'à 600 € mensuels et également une égalité entre hommes/femmes à souligner.
- Pour les personnes étant au dessus du niveau de la grille, le surplus devra être versé dans un complément personnel non fongible, garanti à vie et soumis aux futures augmentations générales.

Après 2 réunions officielles et autant de non officielles pendant lesquelles nous n'avons jamais lâché, malgré des tentatives d'avortement, la direction, suite à des déplacements massifs de personnel devant les ressources humaines, a remis les choses en place.

Cela donc, mes camarades, juste avec nos menaces de conflit, sans une heure de grève, l'accord suivant a été signé par la CGT/CFDT :

- 1550 € + (8,267 x coefficient 130) qui garantissent un ratio de 5 entre le salaire de base du plus haut coefficient soit 880 et le coefficient 130.

Petite particularité : la CGC refuse d'emblée cette grille avec pour principale motivation le fait que des salaires égaux seraient une entrave à leur management.

Ceci a eu pour conséquence : une grille minimisée pour les premiers coefficients cadres soit 360 et 400.

Cet accord prévoit ensuite la négociation d'autres points qui conditionnent le versement du dernier palier.

Ces points sont nombreux :

- Organisation de tous les secteurs ;
- Polyvalence ;
- Parcours professionnel ;
- Qualification avec l'expérience et la formation professionnelle.

La pression est bien de leur côté, car nous leur demandons l'aboutissement de ces travaux pour juillet 2012.

Camarades, cette grille met fin à 20 ans de politique sociale individuelle, notamment à l'embauche et aux premières promotions.

Cette période d'application de 2 ans peut paraître longue et courte à la fois, mais l'enjeu est considérable.

Désormais, plus de brut horaire, plus de négociation avec talon. Les négociations porteront sur l'augmentation du salaire de base garanti et donc de toute la grille.

Pascal TAILLEUX - GRANDE PAROISSE.

La proposition de Jean Noël COLAS sur la dernière ligne de la 2^{ème} résolution me va bien (ce qui permettra de bannir.....).

Il faut gérer nos contradictions, les contradictions entre les salariés qui gonflent leurs salaires avec les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires qui laissent nos enfants au chômage. Les salariés qui font les heures supplémentaires, alors qu'ils demandent la reconnaissance de la pénibilité.

Il est aussi important que l'on se mette en clair sur ce qu'est le salaire, le salaire est le paiement de la force de travail, ce n'est pas seulement la partie nette, c'est aussi la partie socialisée qui permet de nous soigner, de payer les retraites.

La question que l'on peut se poser est : est-ce que l'on pourrait considérer comme du salaire l'intéressement actionnariat, s'il était socialisé ? Pour ma part, non ! Ça reste des outils du patronat.

Daniel BACHELET – TPF Gonfreville.

Il existe dans la société TPF une valeur du point société supérieure de plus de 2 € du point UIC qui détermine les mini "société à l'instar des mini UIC". Malgré cela, les salaires réels sont en moyenne 20 à 30 % supérieurs au mini société pour les Ouvriers / Employés.



Dans les catégories AMT les salaires des coef 235/250 ne sont que de 10 % au-dessus des mini société. La CGT TPF est la 1^{ère} organisation chez les AMT.

La direction explique ce tassement de la grille des salaires réels TPF par l'effet talon au plancher. Néanmoins, nous continuerons à revendiquer un talon, et des primes exceptionnelles (socialisées). D'où notre étonnement de lire dans le document fédéral cette convergence de point de vue entre la Direction Générale TPF et le document

fédéral. Même si nous comprenons les motivations du document fédéral, nous demandons la suppression des lignes condamnant le talon et les primes exceptionnelles même socialisées car elles sont l'expression de nos syndiqués.

Nous avons déjà obtenu la prime de quart sur les réels. Nous revendiquons le calcul de l'ancienneté sur les réels également sur les minis par ailleurs. On a annoncé à la Direction Générale et au personnel que la CGT TPF était favorable à la socialisation de l'intéressement et de la participation.

Nicolas VINCENT - PETROPLUS.

Quelle reconnaissance de la qualification et diplômes des jeunes dans l'entreprise ?

Aujourd'hui, jeunes syndicalistes, nous nous posons la question suivante : vous, nos parents avez tout mis en œuvre pour que l'on aille à l'école le plus longtemps possible et ce n'est pas un reproche. De ce fait, nous rentrons beaucoup plus tard que vous dans la vie active avec un parcours de précarité beaucoup plus long.

Une fois arrivé dans nos sociétés, la révolte grandissante de la non reconnaissance de notre savoir nous a poussé vers les syndicats.

La grille fédérale est-elle réellement en adéquation avec notre savoir ?

Sommes-nous réellement payés pour notre savoir ?

La grille fédérale est-elle réellement débattue au sein de nos syndicats ?

De ce fait, comment intéresser les jeunes au militantisme ?

Comment prendre en compte leur rôle au niveau du syndicat en étant en concordance avec leur carrière ?

Si nous ne nous soucions pas du déroulement de carrière de nos jeunes militants dans les entreprises, c'est la fin du syndicalisme !

Stéphane OZANNE - SOLVAY.

Je souhaitais, tout comme l'a fait Bernard, mettre l'accent sur les paritaires UIC.

En effet, je participe depuis plusieurs années à ces négociations de branche et il est assez rare que notre délégation soit complète. Alors, effectivement cela pose la question de la pleine implication des syndicats dans la défense des conventions collectives.

Bon nombre d'entreprises se voient appliquer les augmentations de salaires négociées à l'UIC. Je pense qu'il faut se réapproprier





nos anciennes valeurs revendicatives qui passaient par notre indice CGT.

Aujourd'hui, on a perdu en près de 30 ans, plus de 30 % de pouvoir d'achat à cause de ce foutu indice INSEE qui comme on le sait tous, ne reflète pas la réalité.

Mais, comme c'est le seul indice, le patronat nous l'impose et nous met en difficulté avec ça dans nos entreprises. Ces entreprises essentiellement petites subissent ce diktat qui concerne environ 130 000 salariés.

Doit-on laisser tous ces salariés sur le bord du chemin. Je suis à la CGT et je me dois de les défendre tous. Chaque syndicat ici présent doit avoir à l'esprit ces quelques chiffres.

Vous savez tous comment se passent vos négociations salariales dans vos entreprises et comment il est difficile de le faire quand on négocie à froid, alors imaginez lorsqu'on se trouve à l'UIC pour négocier devant la chambre patronale.

Alors certes, on n'est surtout pas aidés par les autres organisations syndicales ce qui complique singulièrement la tâche de notre délégation, c'est pourquoi l'ensemble des négociations de branche devrait être repris à bras-le-corps par nos syndicats pour qu'elles ne se passent pas sous silence.

La défense de notre convention collective est une nécessité incontournable pour l'ensemble de nos salariés.

C'est le socle commun qui nous unit tous. Alors portons la plus haut.

Pour info : j'ai dans mon entreprise une valeur de point supérieure à 10 euros soit près de 3 euros de plus qu'à l'UIC, ce qui ne m'a pas

empêché d'assigner mon employeur qui est aujourd'hui le plus gros employeur du Jura, sur la reconnaissance des garanties à l'embauche.

La route sera longue mais on doit tous faire appliquer la CCNIC que nos voyous de patrons tentent de détourner.

Patrick BIONDI - TOTAL La Défense 92.

Le débat sur le talon et les primes exceptionnelles montre qu'un débat plus approfondi, qu'une réflexion poussée et qu'une expression fédérale sous forme d'un 4 pages explicatif sur les enjeux afin d'éclairer les salariés sur les aspects positifs et négatifs de ces éléments revendicatifs. Le thème "bannir" est trop fort et ne reflète pas l'état d'esprit des syndicats.

Eric BIBAUT - RHODIA St Fons.

Chapitre 2.2.5 :

La revendication de la grille fédérale est juste et comprise par les salariés. Elle fait partie du cahier de revendications du groupe Rhodia avec comme objectif un point Rhodia.

Aujourd'hui le point Rhodia est le point UIC.

Le rapport de 1 à 5 est loin d'être une réalité dans le groupe Rhodia.

Dans le groupe Rhodia, nous portons la revendication de 150 € avec un talon, cette revendication est bien comprise par les salariés.

Pour nous "bannir" toute revendication avec un talon plancher avec une somme fixe est une erreur. La combinaison d'un plancher avec le % est un des axes de revendication qui permet de venir dans un 1^{er} temps sur la grille fédérale, tout en gardant cet objectif.



L'effet talon relève les bas salaires tout en tassant les plus hauts, ce qui a tendance à diminuer ce rapport qui est aujourd'hui très éloigné.

Nous demandons au congrès de mettre en débat l'abandon de la dernière phrase de la résolution 2.

Daniel BACHELET – TPF Gonfreville.

Je voudrais saluer la cohérence pour au moins les 2 derniers votes du congrès sur le document d'orientation et qui ont rejeté l'amendement sur la résolution 2 qui n'était pas d'un niveau suffisant au regard du maintien de la pratique du talon par nos syndicats et qui ont approuvé dans le même temps l'amendement dit "Michelin" qui défendait quelque part la notion de talon.

Néanmoins nous nous retrouvons devant un document d'orientation qui est maintenant incohérent.

Je propose, comme je l'ai déjà fait ce matin au nom de mon syndicat, de supprimer simplement le 4^{ème} alinéa de la résolution 2 et de charger la future direction fédérale d'adapter le document d'orientation en conséquence.

On pourrait le faire pendant le Congrès.

Reste à savoir ce qu'on fait de l'amendement dit "Michelin" à savoir : a-t-il une utilité si on retire la phrase : "bannir toute revendication en somme fixe ou avec talon ou plancher".

Patrick VANISCOTTE - SEPR Le Pontet.

A la SEPR, nous restons fermes sur le maintien de notre entreprise dans la CCN des industries chimiques. Il s'agit d'un socle minimal de garanties collectives que nous avons réussi à maintenir malgré les constantes remises en cause de nos directions successives.

Ces minimums issus de la CCN des industries chimiques, nous essayons de les améliorer au travers d'accords d'entreprises.

Dernièrement, le Conseil de Prud'hommes nous a donné raison sur nos demandes concernant des rappels de prime d'ancienneté issue d'accords d'entreprise avec calcul sur le salaire réel et non sur le mini UIC.

La reconnaissance des diplômes, les grilles de classifications sont autant d'obligations que nos directions voudraient contourner voire se dispenser d'appliquer.

Les CCN constituent un rempart indispensable face aux stratégies patronales d'atteintes aux acquis des salariés. Nous nous devons de les faire vivre, les faire évoluer.

Un droit qui n'est pas ou plus utilisé risque à terme de devenir obsolète.

Un exemple : les jeunes diplômés qui entrent dans notre entreprise doivent voir leurs diplômes reconnus suivant la CCN.

Les directions tentent trop souvent de s'affranchir de cette obligation en invoquant des notions de filières et de diplômes ne correspondant pas aux postes occupés. Le respect des CCN est essentiel.



Sur le débat sur le nouveau statut du travailleur salarié (NSTS), on pourrait revoir cette définition en parlant de "Socle Commun de Garanties Collectives" pour les salariés isolés et travailler à définir ce socle commun de garanties collectives.

Gilles LE ROCH - PLASTIMO.

Je trouve que l'on ne parle pas assez de la pénibilité morale ou mentale.

Il est tout à fait normal et important de parler des problèmes physiques que les ouvriers rencontrent dans les entreprises (TMS).

Mais, dans les boîtes, il existe également des pôles administratifs, les employés sont également harcelés par les directions ou par les clients dans les administrations des ventes, surtout quand il y a des PSE en cours comme dans ma boîte et finissent régulièrement par des dépressions.

Alors, même si c'est plus compliqué de déterminer le niveau de la pénibilité morale, surtout ne pas attendre les gestes ultimes, il nous faut parler plus de cette problématique et quand on parle de pénibilité, précisez physique, morale ou mentale.

C'est un ouvrier qui parle.

Dominique BARBE Dominique – SOFERTI Bordeaux (33).

C'est en majorité lorsqu'on est à la retraite que les maladies professionnelles se révèlent. Le but de l'activité des collectifs de retraités CGT est de profiter aux actifs et leur servir de miroir.

Dans diverses entreprises, les actions sont menées par le syndicat de retraités, le plus souvent, sur des problèmes de l'amiante, mais il y a aussi les autres produits parmi les 14 agents référencés.



Cette question "Santé au travail" n'est pas une priorité des syndicats. C'est légitime, nos militants sont confrontés aux nombreux obstacles du patronat et du gouvernement, qui eux, on peut le dire, sont bien organisés. Les difficultés à tout concilier font que la santé au travail avec le suivi professionnel et post-professionnel est davantage une revendication portée et menée par les retraités.

Les actifs commencent à s'en saisir. La CGT doit unir ses forces sur la réparation

mais aussi et surtout sur la prévention qui est un des éléments essentiels de la pénibilité afin d'avancer vers des démarches communes entre actifs et retraités.

Pour ma part, il vaut mieux "prévenir que guérir".

Un salarié sur deux souffre au travail. Les femmes de retraités sont, là aussi, des victimes. Elles sont atteintes par ces maladies professionnelles, mais sans recours, car elles n'ont pas été salariées.

Les syndicats s'engagent et mènent des actions sur le préjudice d'anxiété. L'anxiété est générée par la mise en danger d'autrui par l'entreprise. Ces actions concernent les actifs et les retraités.

Alors, camarades actifs et retraités, convergeons nos luttes sur la pénibilité.

Serge FRANCESCHINA - SANOFI-AVENTIS Vitry (94).

Nous avons beaucoup de doutes sur la capacité d'un syndicat à décider de "bannir" toute revendication en somme fixe ou avec un talon.

Nous pensons que, tant qu'il n'existe pas de véritable politique de qualification/classification/salaire conforme à nos revendications dans l'entreprise, toute revendication décidée et portée par les travailleurs est légitime.

Nous demandons donc la suppression du dernier alinéa de la résolution n° 2.

Cette proposition n'est pas une remise en cause de la grille fédérale mais l'affirmation de notre solidarité avec les travailleurs en lutte sur les bases et les revendications définies par eux.

Nous pensons que le maintien de la phrase du point 4 de la résolution n° 2 aurait un effet destructeur pour nos syndicats en laissant penser aux travailleurs que nous nous opposons à leurs revendications dès qu'elles paraissent différentes de celles portées par la Fédération, notamment lorsqu'ils revendiquent et luttent pour une augmentation en somme fixe et uniforme pour tous prenant en compte l'intérêt de toutes les couches de salariés.

Christian VOTTE - TOTAL Le Havre.

Notre syndicat s'interroge sur l'origine d'une caisse spécifique aux départs anticipés.

Nous aimerions avoir plus de précisions car nous connaissons déjà les difficultés qui existent pour faire reconnaître les maladies professionnelles dans beaucoup de cas qui apparaissent après la période d'activité.

N'est ce pas "un risque" de se compliquer les démarches et quels seraient les critères retenus pour la mise en place de cette caisse spécifique ?

Rappel : notre syndicat n'est pas à priori opposé à ce financement qui responsabiliserait les employeurs mais qui réunirait plus d'informations.

Résolution n° 33 chapitre 2 page 18

Ce pot commun ne serait-il pas aussi un moyen pour certaines entreprises de se déresponsabiliser sur la pénibilité ?

Continuité syndicale : permet de poursuivre les actions entreprises quand on est actif et puis retraité.

Serge ALLEGRE - MICHELIN Blanzay.

Source : 2 SPE – CD

1°) Espérance de vie réduite alors qu'ils prônent une réforme des retraites juste. Mourir avant d'arriver en retraite ou peu de temps après y être arrivé.

2°) Les constats annoncés, faits par nous tous, sont éloquentes mais comment se fait-il que cela ne soit pas plus affiché ou médiatisé ?

Les chiffres de ce matin sont importants : 622 décès au travail - 72015 Accidents du Travail - 64000 Maladies Professionnelles.

C'est bien de se le dire mais, entre nous, ça nous permet d'aller au débat avec les salariés mais aujourd'hui pour combattre cette réforme, il serait bon d'afficher tous ces chiffres.

Les accords pénibilité travail posté chez Arkema et Rhodia sont une avancée dans le contexte actuel mais les postés de Michelin, postés de Total et autres ne sont pas différents.

Le travail posté est partout le même.

Les moyens à mettre en œuvre pour cette reconnaissance n'ont pas toujours reçu l'écho souhaitable.

Dernier point : au débat avec les salariés qui demandent des compensations financières en raison de la pénibilité.

Attention à bien rester dans le cadre d'une reconnaissance par la possibilité de travailler sans s'abîmer, sans souffrir et pouvoir partir en bonne santé mais pas d'arriver à bout de souffle.

Saturnin GARCIA – Arkema Lacq (64).

Invitation particulière pour que les plus jeunes interviennent et prennent place dans le Congrès.

La reconnaissance pour réparation de la pénibilité au travail, ça ne s'invente pas, mais ça ne se décrète pas non plus, ça se gagne !

Les 2 groupes de la branche Chimie signataires d'un texte ont créé les conditions pour y arriver et c'était le moment (depuis de longues années préparatoires).

Dans cette période de fin d'année, la Fédération a appelé tous les syndicats de la chimie à rejoindre le mouvement pour appuyer les discussions dans la branche sans résultats probants.

On peut, dans le rapport d'activités, évoquer les 37,5 ans de cotisations et en rester là, mais cela n'est pas suffisant ni pour préserver la durée des cotisations ni pour avancer sur la reconnaissance de la pénibilité au travail.

Nous y arriverons avec des résolutions qui nous engagent dans l'action.

Jacques LACAILLE - RHODIA St Fons 69.

Avec nos camarades d'Arkéma, nous avons décidé de lancer des débrayages sur le départ anticipé des postés.

On ne va pas attendre les discussions autour du tapis vert. La pénibilité risque de favoriser la division entre postés et journaliers.

Nous avons pris ce problème avec précaution pour ne pas tomber dans un piège comme lors des discussions précédentes avec les carrières longues.

Notre revendication : 1 année gagnée pour 5 ans de postes. Ce que nous n'avons pas gagné pour le moment.

Ce que nous avons gagné : deux années pour 30 ans de poste. Prise en charge intégrale par l'employeur. Tient compte du travail posté y compris en dehors de Rhodia.

Pour la 1^{ère} fois, ce sont les horaires, ce rythme qui est considéré comme pénible. Un départ, une embauche.

Négociation sur la ré internalisation de postes de travail en journée permettant le dépostage de salariés postés.

Pas pleinement satisfaisant, mais la démonstration est faite que même dans la période actuelle, on peut gagner sous la pression revendicative des salariés.



Hervé GROSJEAN - COLGATE PALMOLIVE.

1 et 2 : requalification des contrats intérimaires en CDI.

Réflexion sur les risques psychosociaux liés à l'emploi précaire du statut d'intérimaire.

3 : embauche systématique lors de départs en retraite.

1 et 2 : faire reconnaître les risques psychosociaux liés au statut précaire des intérimaires dans les entreprises des Industries Chimiques, ce qui amène les actions de requalification de ces contrats en CDI, dans nos entreprises.

3 : l'embauche des salariés lors des départs en retraite des salariés tout en mettant en place des transferts de connaissance des anciens.

Patrice GOUNOD - DUNLOP Montluçon.

En ce qui concerne la pénibilité, les actions contre la réforme de la retraite, à Dunlop Montluçon la CGT a pris comme initiative, en plus des grèves et des manifs, d'inviter les politiques locaux, de tous bords, à visiter l'usine pour se rendre compte dans les ateliers de ce que sont les conditions de travail sur le terrain.

Nous avons fait part de cette initiative à la direction qui a été d'accord et a organisé cette visite.

Au départ, seuls les partis de gauche avaient répondu positivement à cette invitation (sénatrice, députés, conseillers régionaux).

Au final, la droite a quand même participé à cette visite (2 représentants contre 8 pour la gauche).

Pour être bref, je ne vais pas vous raconter tout le déroulement de visite mais, ce qu'il faut retenir, c'est qu'à force de discussion, nous avons réussi à faire dire au directeur que la loi, telle qu'elle est présentée, n'était pas applicable à Dunlop Montluçon.

Il a même reconnu qu'il ne voyait pas les gens de 60 ans au travail, 60 ans au rendement.

Cependant, le directeur coincé certainement par le Medef, l'UMP, etc... n'est pas prêt à aller jusqu'à acter ce qu'il nous a dit.

Mais cela signifie bien que, sur le fond de cette réforme, à force de formes d'actions multiples, on peut arriver à les faire plier.

Suite à cette visite, la sénatrice a invité deux délégations d'élus CGT de notre syndicat, les 5 et 7 octobre. On a vu qu'il n'y avait pas grand monde devant le sénat : 500 personnes, le 5, quand ils sont entrés dans l'hémicycle.

Olivier AMAT - SANOFI-AVENTIS.

Ayant été syndiqué au SNICIC avant d'être en syndicat, je connais l'intérêt de son existence et toute l'utilité de celui-ci pour pouvoir faire rentrer la CGT dans l'entreprise.

Cependant, je voulais l'avis de la Direction fédérale sur "la philosophie" du SNICIC vis-à-vis de la création d'un syndicat. Je pense que l'esprit doit être de quitter le SNICIC et de créer son syndicat dès que l'on a un nombre de syndiqués suffisant.

Je prends appui sur l'exposé de Bernard Ughetto qui nous a précisé que 40 % des bases n'ont que 10 syndiqués.

Ne pas créer son syndicat lorsque l'on en a les moyens (certains labos ont plus de 50 adhérents au Snicic et ne sont toujours pas en syndicat et ne montrent pas la volonté de le faire, bien au contraire) est pour ma part contraire à l'esprit de syndicalisation de la CGT et un frein au militantisme.

Fraternellement



**Serge FRANCESCHINA -
CPV SANOFI-AVENTIS
Vitry.**

Dans des industries comme les nôtres où les salariés sont exposés en permanence aux produits toxiques et dangereux, il serait bien que la Fédération, dans ses orientations, en fasse un de ses sujets prioritaires. Nous n'accordons pas assez d'importance aux maladies professionnelles dans notre document d'orientation qui n'est pas le reflet des efforts importants des militants pour lutter contre les causes des maladies professionnelles. Il est de la responsabilité de la Fédération d'impulser et de coordonner ces activités et ces efforts.



Nicolas VINCENT – PETROPLUS Petit Couronne.

LA RETRAITE VUE PAR LA JEUNESSE.

LA RETRAITE QUEL JOLI MOT !

Nous jeunes, depuis notre entrée dans la vie active, on nous bassine en nous disant que la retraite, on y aura pas droit. Bref, on dit de nous que nous sommes la génération sacrifiée !

Pour anecdote, quand je suis allé ouvrir mon 1^{er} compte en banque, la conseillère devant moi m'a parlé d'un placement financier me permettant d'avoir une retraite. Dommage pour elle, mon grand-père et mes parents étaient délégués CGT et j'ai su la renvoyer dans ses 22.

Mais combien de jeunes se font berner par ce battage médiatique. Au regard du mouvement sur les retraites, on peut voir une prise en conscience de la population, et ça fait du bien.

Mes grands-parents se sont battus en 1936. Mes parents en 1968. Gardons en mémoire ces combats qui pour nous sont de grandes avancées sociales.

Battons-nous par respect pour eux et continuons le combat.

Bernadette TRIC – SANOFI-AVENTIS.

Les jeunes du centre de production de Romainville (93) sont réveillés ! Ils sont en action depuis avril.

Sanofi-Aventis a décidé de fermer son centre de production du médicament, activité qui a besoin de se développer pour répondre aux besoins en santé.

L'objectif des dirigeants est l'augmentation continue des dividendes. Pour ce, ils ont supprimé, dans le groupe, près de 3000 emplois en 2009/2010. Toutes les activités sont attaquées. Dans la production chimique, après Vitry et 471 postes supprimés, 904 emplois sont menacés ainsi que la fermeture des sites de Neuville (Rhône) et Romainville (93).

Les salariés de Romainville, nos jeunes camarades

notamment avec la Cgt, refusent ce gâchis.

Les sites sont performants, le personnel est utile et qualifié. Aidé par Cidecos, les jeunes avec leurs collègues, ensemble, ont travaillé à des propositions alternatives industrielles et sociales.

Devant la surdité des dirigeants, ils montent le ton.

Sous leur banderole "Sanofi-Aventis tue l'emploi", ils agissent : 15 journées d'action avec arrêts de travail depuis 6 mois. Lors de l'assemblée des actionnaires, les camarades de Total ont apporté leur appui. Depuis le 20 septembre, ils sont en grève reconductibles de 4h/jour.

Peut-on laisser décider de l'avenir de notre industrie du médicament, bien public au service de tous ?

Le patronat a failli. Les faits le disqualifient. Par contre, les salariés sont porteurs d'ambitions sociales et industrielles. Ceci doit être reconnu. Ils doivent avoir leur mot à dire dans la gestion et la stratégie. Ceci doit être mis en débat.

Suite au conflit qui dure, nous sollicitons le congrès pour mettre au vote une motion. Nous invitons les congressistes

à signer la pétition en ligne.

Patrick BIONDI – TOTAL La Défense (92).

Le document d'orientation dans les paragraphes relatifs à la retraite montre des incohérences techniques entre le maintien de l'âge légal de la retraite à taux plein et le nombre d'années de cotisations, ou c'est à taux plein et il faut avoir commencé à travailler à 22,5 ans et ne pas avoir subi de période de chômage.

Si c'est à taux plein, il faut préciser si c'est après 37,5 années de cotisations ou si c'est quel que soit le nombre d'années comme c'est le cas pour la retraite à 65 ans.

Si c'est sur la base de 37,5 années aujourd'hui, il faut effectivement inclure les années d'études mais aussi les années de chômage forcé tant au début de carrière qu'en cours de carrière.

Véronique DUCANDAS - SANOFI-AVENTIS CRVA.

Nous l'avons vu hier, 3,5 millions de salariés ont montré qu'ils ne sont pas prêts à lâcher sur le retrait de la réforme des retraites. Je veux dire ma fierté d'être dans une Fédération qui réaffirme haut et fort la revendication du retour aux 37,5 annuités.

J'ai 32 ans, je suis mère de famille. Je peux encore espérer partir à 60 ans avec les bonifications par enfant mais pouvoir partir à 60 ans, s'il faut cotiser 45 ans et avoir une retraite de 900 euros, non ! Dans le syndicat, nous sommes tous d'accord avec les revendications de la Fédération et il nous a semblé dommage qu'elle ne soit

pas reprise dans la résolution. Il nous semble que le congrès doit réaffirmer ces revendications dans la résolution ! J'ai été interpellé par la déclaration des camarades de la SERP "Le terrain est celui de la grève reconductible interprofessionnelle dans l'unité pour barrer la route à la classe capitaliste". Je suis aussi à la



commission exécutive de l'UD 94 et nous avons voté en comité général, une motion le 23 juin qui pose la question de la grève interprofessionnelle.

Je pense que le congrès a aussi à prendre position et à voter une motion dans ce sens.

Jean Michel PETIT a rappelé dans son rapport d'introduction tout ce qui se profile derrière la réforme des retraites, nous avons donc une responsabilité particulière dans la victoire sur le retrait du projet de réforme.

PARALLÈLEMENT AUX DÉBATS, LE CONGRÈS DÉCIDE D'ADOPTER LA MOTION SUIVANTE :



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie – Instruments à Ecrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance – Officines – Pétrole – Plasturgie – Négocio et Prestations de services



MOTION VOTÉE PAR LE 38^{ème} CONGRES DE LA FNIC CGT.

Le 38^{ème} Congrès de la FNIC CGT a analysé la situation dramatique que vivent des milliers de salariés et leurs familles face à des employeurs qui suppriment leurs emplois dans une pure logique financière !

Les groupes mondiaux français notamment Total et Sanofi-Aventis illustrent cette situation en affichant des milliards de profits tout en condamnant notre potentiel industriel national, la recherche, nos emplois, à l'exemple de :

- La raffinerie des Flandres menacée de fermeture.
Total doit respecter la décision de justice en redémarrant la raffinerie.
- Sanofi-Aventis qui licencie des milliers de salariés dans la recherche et l'ensemble des métiers de la promotion et de la production.

Ces fermetures de sites ont des incidences de nature diverses mais d'importance comparables : pour la raffinerie, il s'agit de l'avenir de Dunkerque, de son port, de son bassin d'emplois ; Pour Sanofi-Aventis, il s'agit d'un risque majeur dans le domaine du médicament si demain la France ne dispose plus de la recherche indispensable et de la production des produits pour sa population.

Le 38^{ème} Congrès condamne cette gestion financière qui sacrifie le potentiel industriel de notre pays, précarise l'avenir, la vie de millions de salariés, casse l'économie locale dans les territoires.

Les richesses créées par le travail des salariés doivent servir l'intérêt général, la réponse aux besoins de la population avec des investissements matériels et humains pour pérenniser et développer nos sites industriels et ses emplois.

Fait à Ramatuelle, mercredi 13 octobre 2010

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT
Case 429 - 263, rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex - ☎ 01.48.18.80.36 / Fax, 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr> - boîte aux lettres (Email) : fnic@cgt.fr



INTRODUCTION AU DÉBAT SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES.

Bernard DUBOIS

Avant d'introduire le débat sur les Conventions Collectives Nationales, difficile de ne pas parler de Roger Pascre qui fut secrétaire général de notre Fédération de 1960 à 1978 et qui, dès 1936, devient le spécialiste des conventions collectives en tant que secrétaire de l'union syndicale des techniciens de l'industrie chimique parisienne puis comme représentant de la CGT à la commission supérieure des conventions collectives du Conseil Économique et Social de 1947 à 1951, ainsi qu'au Bureau International du Travail. Il était porteur notamment de la validation des accords collectifs par les organisations syndicales majoritaires.

L'histoire des conventions collectives est longue et difficile et leur existence bouleverse le droit du travail profondément. Les thèmes de la négociation collective (*salaires, qualification, conditions de travail, protection sociale, etc.*) s'imposent à tous les salariés d'une branche dans leur contrat individuel de travail et sont les règles fondatrices du système de relations professionnelles.

Quelques dates :

1864 : abolition du droit de coalition.

1884 : légalisations des syndicats.

1906 : débats sur le premier projet de loi sur le contrat collectif.

1910 : adoption du Code du travail sans les conventions collectives.

1919 : première loi sur les conventions collectives.

1936 : deuxième loi incluant les mécanismes d'extension.

1940 : Charte du travail.

1946 : la réglementation salariale.

et enfin la loi de **1950**.

Si en 1910 l'adoption du Code du travail avec un chapitre. V "conventions collectives" assorti de la mention en caractère gras "aucun texte voté", le texte de 1919 sera un minimum.

Cette difficulté de mise en œuvre d'un souhait de l'État, d'une paix sociale négociée, n'aboutit pas car ni les patrons ni la CGT ne le souhaitent.

En 1936, le changement de contexte est déterminant, un nouvel esprit politique est en place "un parlement du travail". La CGT a l'impression de parler au nom de la classe ouvrière tout entière après avoir réuni dans son congrès de mars, les socialistes partisans de la deuxième et troisième internationale et l'aile léniniste. Les signataires patronaux sont désavoués et le patronat doit se réorganiser ; ce qui se fait très rapidement.

Le changement juridique se fit très vite : signature des accords de Matignon le 7 juin et dépôt le 8 juin 1936. Cette loi apporte une autorité particulière aux conventions collectives par l'extension et apporte une innovation capitale, celle d'être conclues par les organisations syndicales représentatives.

En 1946, le gouvernement provisoire de la République décide de donner un nouveau cadre et le 23 décembre, la loi régit "l'ensemble des établissements industriels et commerciaux des secteurs publics et privés".

En 1950, dans un climat politique international de "guerre froide", les tensions économiques sont fortes et le système conventionnel à forte responsabilité syndicale est mis à mal. La réforme plus libérale voit s'éloigner la forte tutelle de l'État et, dans un premier temps, moins d'accords voient le jour mais elle reprend avec une nouvelle impulsion des pouvoirs publics et l'éclatement des confédérations syndicales.

Très rapidement brossé, l'historique de la gestion de nos conventions collectives peut déjà susciter le débat sur la représentativité syndicale, sur le poids du patronat dans le rapport de forces, sur la responsabilité de l'État et son implication dans les lois sociales, sur le rapport de forces et l'accord négocié ou encore, l'extension aux salariés d'une même branche est-elle une forme de corporatisme acceptable ?

Le document d'orientation de notre 38^{ème} congrès fédéral pose de façon claire la question de l'apport (au sens d'amélioration) du nouveau statut du travail salarié porté par plusieurs congrès confédéraux de notre CGT. La crainte étant qu'un socle commun à tous les salariés ne prenne pas en compte les aspects propres aux métiers et aux branches. Les conventions collectives sont-elles trop nombreuses et au bout de leur capacité d'amélioration pour les salariés ?

Le document d'orientation du 49^{ème} congrès confédéral pose en quelques paragraphes le problème en ces termes :

" ... Actuellement le Code du travail, les conventions et accords collectifs ne garantissent pas une égalité pleine et entière de droits entre les salariés des entreprises de plus ou de moins de 50... "

" ... Ce socle commun de droits devra être conforté par les multiples acquis obtenus progressivement dans les branches et les territoires et inscrit dans le Code du travail. Il doit résulter notamment de la convergence de ce qu'il y a de plus favorable dans les multiples conventions collectives (il en existe actuellement près de trois cents), du Code du travail, du statut de la Fonction Publique. Il doit être inventeur de droits nouveaux pour mettre fin à l'atomisation et à l'inégalité des droits des salariés ... "

"... Un nombre croissant de salariés a des garanties collectives diverses tout en relevant des mêmes champs d'activité professionnelle. Lutter contre les stratégies de mise en concurrence des salariés ne suppose-t-il pas de dépasser, par une élaboration revendicative concrète avec eux, les périmètres de ces conventions et statuts... "

"... Passer de ces acquis importants mais fragmentaires à la conquête d'un socle commun de garanties collectives devient aujourd'hui un objectif décisif. La récente publication d'un rapport parlementaire qui préconise de réduire le nombre de branches professionnelles renforce cet impératif. Cela passe notamment par le respect de la hiérarchie des normes, le renforcement du Code du travail, des conventions collectives et des accords d'entreprises..."

Pour lancer le débat, si l'on suit cette logique, le nouveau statut du travail salarié n'est-il pas une revendication adressée au législateur pour modifier le Code du travail charge alors aux conventions collectives de traiter des spécificités professionnelles ?

Toujours pour lancer le débat et là, je donne mon interrogation personnelle, est-ce cela qui est posé par le nouveau statut du travail salarié ? Je ne le pense pas.

Le nouveau statut du travail salarié apporte une réponse syndicale au devenir des salariés en leur garantissant un contrat pour toute la carrière. Mais cette proposition humaniste, faute d'avoir lu autre chose, me semble laisser sur le chemin la conquête de droits nouveaux pour les Instances Représentatives du Personnel pour imposer l'examen des propositions alternatives économiques portées et construites avec les salariés, de droit de veto en l'absence de réponses ou de mesures fiables sur la nécessité de restructurer.

La préoccupation légitime d'un statut du salarié ne doit pas laisser les mains libres aux patrons sur le champ économique, nous devons porter aussi une revendication sur la finalité de l'entreprise (*pour ne pas dire la raison sociale*).

Est aussi posé au débat le droit d'ingérence de l'État dans les gouvernances d'entreprise dès lors que les choix vont à l'encontre de ceux construits par la représentation nationale. Je pense pour prendre seulement deux exemples à des arrêts de production indispensables à l'indépendance nationale ou à l'Europe ou la mise en place de dispositifs salariaux qui nuisent à la sécurité sociale, etc..

Ce débat, même s'il dépasse largement celui des conventions collectives, nous devons l'avoir.

Et les moments forts pour répondre à ces interrogations, pour définir des orientations, dans la CGT, ce sont les congrès alors, Cher(e)s camarades le débat est ouvert !





RAPPORT DE LA COMMISSION DES MANDATS.

Bernard UGHETTO

• 2007 VILLEPINTE

• 741 SYNDICATS CONVOQUES

• 137 SYNDICATS PRESENTS

• 18.49 %

• 2010 RAMATUELLE

• 787 SYNDICATS CONVOQUES

• 135 SYNDICATS PRESENTS

• 17.15 %

Délégués par catégorie

- AGENTS DE MAITRISE : 57
- CADRES : 3
- EMPLOYES : 22
- OUVRIERS : 146
- TECHNICIENS : 46
- DELEGUES MEDICAUX : 5

Moyenne des salaires

32,09 % des délégués n'ont pas rempli !!!

• 1 885 EUROS

- SALAIRE LE PLUS BAS = 1 000 EUROS
- SALAIRE LE PLUS HAUT = 3 900 EUROS

• 2007 VILLEPINTE

• 310 DELEGUES DONT

• 273 HOMMES

• AGE MOYEN : 46.64

• 37 FEMMES

• AGE MOYEN : 45.94

• **Âge moyen = 46.57**

• 2010 RAMATUELLE

• 321 DELEGUES DONT

• 258 HOMMES

• AGE MOYEN : 46,54

• 31 FEMMES

• AGE MOYEN : 46,42

• 36 ? Dossiers non remplis

Âge moyen = 46,53

- LA PLUS JEUNE
ANNE GAELLE BONNIER 09/02/1976
- LA PLUS AGEE
MICHELLE BOUTIGNY 31/05/1940
- LE PLUS JEUNE
FREDERIC AMBROSIO 30/01/1985
- LE PLUS AGE
CLAUDE DEFONTAINE 17/05/1941
- + DE 60 ANS : 18 DELEGUES
- - DE 30 ANS : 14 DELEGUES

TAILLE DES SYNDICATS au 38^{ème} Congrès

- - de 10 SYNDIQUES : 16 DELEGUES
- 11 A 49 SYNDIQUES : 115 DELEGUES
- 50 A 99 SYNDIQUES : 56 DELEGUES
- 100 A 199 SYNDIQUES : 79 DELEGUES
- 200 SYNDIQUES ET PLUS : 55 DELEGUES



COTISATIONS

- Moyenne = 14,89 EUROS
21,50 % des délégués n'ont pas rempli le questionnaire !!!
- COTISATION LA PLUS BASSE = 6,00 EUROS
- COTISATION LA PLUS HAUTE = 32,00 EUROS

• 2007 VILLEPINTE

- 11 877 VOIX
SUR 22 911
AU TOTAL
- 51.84 %

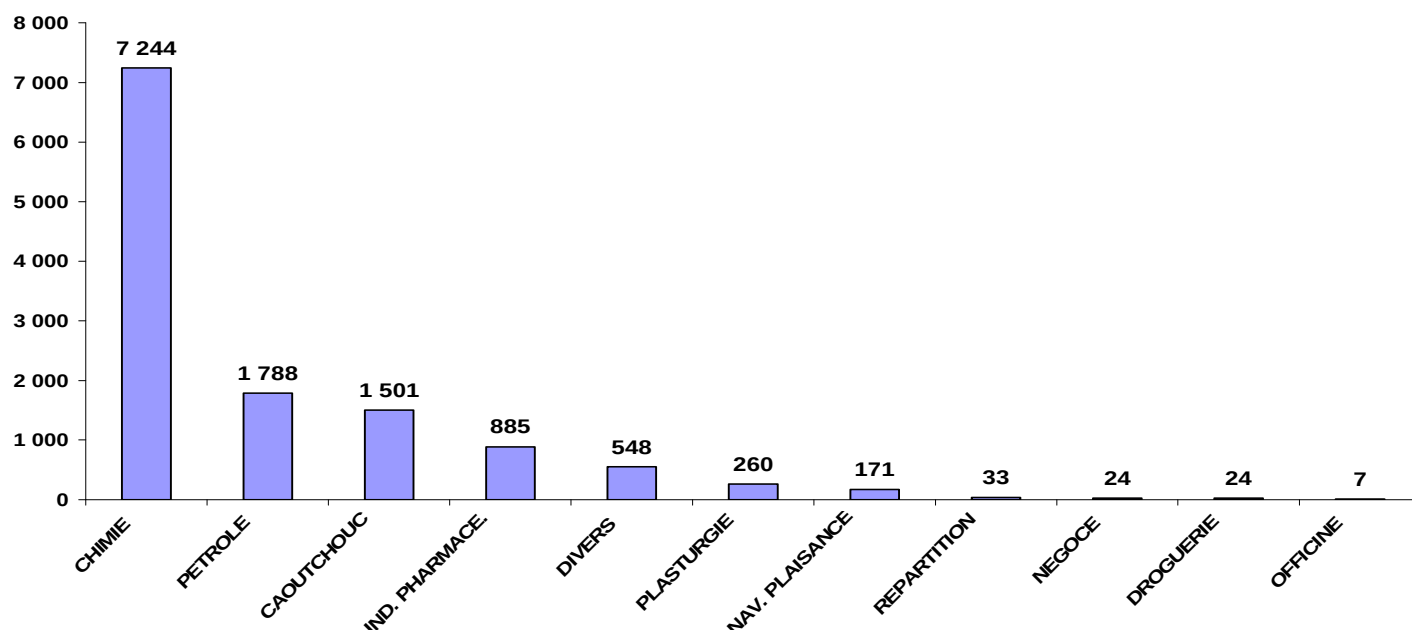
• 2010 RAMATUELLE

- 12 485 VOIX
SUR 22 957
AU TOTAL
- 54.38 %

Répartition par branches

- **CHIMIE : 183 DELEGUES**
- **PETROLE : 30 DELEGUES**
- **CAOUTCHOUC : 41 DELEGUES**
- **PLASTURGIE : 19 DELEGUES**
- **NAVIGATION DE PLAISANCE : 8 DELEGUES**
- **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE : 25 DELEGUES**
- **DROGUERIE : 4 DELEGUES**
- **REPARTITION : 2 DELEGUES**
- **OFFICINES : 1 DELEGUES**
- **LABO D ANALYSES MEDICALES : 1 DELEGUES**
- **NEGOCE : 1 DELEGUES**
- **DIVERS : 6 DELEGUES**
- **ABSENT INSTRUMENTS A ECRIRE 2 BASES**

VOIX PAR BRANCHES DES SYNDICATS PRESENTS



INTRODUCTION AU DÉBAT SUR LA RETRAITE & LA PÉNIBILITÉ.

Yves PEYRARD

Deux sujets qui sont au cœur de l'actualité au travers de nos luttes pour des retraites justes et solidaires.

Cette situation révèle une réalité bien cruelle, mais pas nouvelle.

Il y a ceux qui se lèvent tôt ou tard suivant le rythme de travail imposé afin d'exécuter des travaux pénibles, insalubres, et ceux qui ont en charge d'organiser "bon gré, mal gré" l'exploitation de la 1^{ère} catégorie.

Tout cela pour la grande satisfaction des patrons qui s'approprient la richesse et le fruit de notre travail et qui sont à l'origine de l'usure au travail de par leur organisation.

Pour ces 2 catégories, il existe un écart d'espérance de vie de 7 ans en bonne santé et de 12 ans dans le cas contraire.

Dans le projet gouvernemental et du Medef (voté à l'Assemblée Nationale et les 2 articles votés au Sénat), ils entendent bien que les salariés ne puissent bénéficier de leurs retraites et ainsi faire de l'économie sur la vie des salariés et ne pas payer les retraites si chèrement acquises :

62 ans et 67 ans à taux plein quand on sait que l'espérance de vie pour les salariés à travaux pénibles est de 71 ans en bonne santé et 66 ans pour les autres.

Quoi de plus normal de faire en sorte que ces salariés qui ont une espérance de vie réduite due à l'usure au travail puissent bénéficier d'une retraite anticipée et vaquer à des loisirs pendant une durée équivalente à celui qui n'a pas eu dans sa vie au travail :

- de décalage horaire (travail posté ou de nuit),
- qui n'a pas travaillé à la chaîne ou, dans des conditions de travail avec le bruit, poussière,
- qui n'a pas été confronté à la chaleur, etc...

Nous le dirons jamais assez, la responsabilité en incombe au patronat dans la forme d'organisation du travail destructrice de santé tant sur une intensité du travail qui ne cesse de croître avec la pression hiérarchique que sur une politique de management par objectif, ou encore avec la non reconnaissance du travail et les menaces sur l'emploi.

L'actualité a mis à jour de façon dramatique la souffrance au travail et le stress qui sont une réalité dans nos 12 branches et touchent aujourd'hui toutes les catégories socioprofessionnelles, tout comme les risques de mortalité prématurée due aux troubles du sommeil avec cancers, maladies cardiovasculaires, suicides.

Le travail de nuit n'a-t-il d'ailleurs pas été classé potentiellement cancérigène par les organismes internationaux tels que l'OIT et l'OMS en 2009 ?



Nous devons et avons le devoir de tout entreprendre pour mettre fin à l'usure des salariés par le travail donc rompre avec ce processus qui produit génération après génération des travailleurs abîmés, usés, qui ne profiteront pas ou très peu de leur retraite en bonne santé.

Il nous faut agir pour activer la prévention des risques professionnels et imposer d'autres choix d'organisation du travail avec des investissements et la création d'emplois.

Le gouvernement en 2003 par son article 12 de la loi Fillon ne s'était-il pas engagé à prendre en compte la pénibilité au travail ?

Mais les promesses n'engagent que ceux qui y croient et des paroles aux actes, il y a un fossé et le mensonge devient une habitude chez nos gouvernants.

Faire reconnaître la pénibilité au travail dans nos industries est un objectif, pour la Fédération, à atteindre dans nos branches et dans nos syndicats d'entreprises.

La lutte engagée par des grèves répétitives chez Rhodia et Arkema a permis de déboucher sur un accord en 2010 : certes, ils n'ont pas obtenu tout ce qu'ils réclamaient mais dans un contexte d'actualité d'aujourd'hui où le gouvernement est intransigeant, c'est tout de même une victoire à mettre à l'actif de leur action et permettre ainsi d'avoir un point d'ancrage pour développer les luttes sur ce sujet dans et hors de l'entreprise pour tous les syndicats.

Nous pouvons gagner sur la mise en place d'une anticipation au départ à la retraite pour compenser les travaux : 1 trimestre par année de travail pénible.

Le financement de cette pénibilité ne doit être assuré que par les employeurs, tout comme le sont ceux des maladies professionnelles et accidents du travail par la caisse des ATMP du fait de la seule responsabilité des employeurs sur dégradation des conditions de travail qui impacte la santé des salariés.

La retraite par répartition est la cible privilégiée du patronat et des gouvernements successifs et, subit des attaques depuis sa création en 1945.

Le patronat, aidé par les pouvoirs politiques, n'a jamais admis cette avancée historique pour les salariés et surtout, cette masse d'argent qui échappe à la finance, à la spéculation.

Il aura fallu des années de luttes pour arriver en 1982 à la retraite à 60 ans.

Et ce gouvernement voudrait nous faire travailler plus, de réformes en réformes, dont les plus récentes en 1993 et 2003, le déficit se creuse par manque de ressources évidentes.

Un autre partage des gains de productivité avec le développement de l'emploi industriel, une hausse sensible des salaires avec un SMIC à 1700 € et la suppression des exonérations de cotisations sociales permettraient la pérennité de notre système de protection sociale.

Notre système de protection sociale français et la retraite par répartition doivent perdurer.

Les Français, à plus de 70 %, l'affirment et y sont très attachés. Les luttes engagées depuis 2 ans ne cessent de s'amplifier et la journée du 12 octobre 2010 confirme cette volonté ; nous gagnerons cette bataille sur les retraites et nous n'avons pas le choix.

La FNIC CGT a mis et continuera à mettre tout en œuvre pour maintenir la retraite à 60 ans avec :

- Le retour des 37,5 annuités de cotisations.
- Intégration des années d'études avec mise en œuvre d'un statut socialisé de l'étudiant.
- Retour à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence avec indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix.
- Suppression de toutes les exonérations de cotisations.

"Quand on est face à un pouvoir qui démolit la France, lui résister est un devoir" : cette phrase de Pierre Laurent, nous la faisons nôtre.



SUITE DES DÉBATS DU THÈME 2.

Daniel BACHELET – TPF Gonfreville.

Les grèves des Atofina, sur la retraite, ont commencé en 1995.

Ils ont été les "inventeurs" du système "1 grève par mois" qui a débouché sur un accord de préretraite "posté", à durée déterminée.

TPF a réussi à garder encore aujourd'hui le principe de cet accord qui prônait 3 ans de préretraite après 31 ans de 5X8 à 77 % du salaire brut moyen avec, pour 1 départ 1 embauche, le tout payé exclusivement par l'employeur.

Ça, c'est la réparation partielle du préjudice du travail posté.

En terme de prévention, comme c'est le rythme de quart qui crée la pénibilité, il faut quitter ce rythme de travail.

Quitter les quarts pose les 3 problèmes suivants :

- Maintien de la rémunération en cas de dépostage.
- Accès à un poste de jour valorisant (gardiennage, faire des photocopie, courrier → à proscrire)
- Quelle formation pour tenir un emploi de jour valorisant ?

Si ces 3 problèmes ne sont pas réglés, il est probable que les postés préféreront poursuivre leur métier de "posté" au détriment de la préservation de leur santé et espérance de vie.

Ludovic BUFKENS - BOSTIK Avelin 59.

La pénibilité, c'est aussi la réduction des salariés dans les entreprises.

1°) Les départs dans le cadre de l'amiante ne sont pas remplacés. Il y a non respect des accords.

2°) Pas de remplacement pour un départ en retraite.

3°) La mise en place de plans de mobilité entraîne une impossibilité de prendre ses congés et rtt.

4°) Plutôt que de payer la pénibilité par des primes, il vaut mieux mettre en place des départs anticipés.

5°) Investir pour minimiser la pénibilité ou l'arrêter.

6°) Les départs anticipés et heures supplémentaires entraînent un manque de personnel dans les boîtes.



GRILLE DE SALAIRES REVENDIQUES

Suite au 38^{ème} Congrès de la FNIC CGT.



CALCUL DU SALAIRE GARANTI DE CHAQUE SALARIE :

$$1700 \text{ €}^* + 9,066 \text{ €}^{**} \times (\text{coefficient du salarié} - 130^{***})$$

* Salaire revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni expérience)

** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 9.066 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1700 €) et le 880 (1700 € x 5 = 8500 €)

Soit écart salaire entre le 880 et le 130 = 6800 € pour 750 points, donc 9.066 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveau d'embauche Diplômes, évolutions	Zone d'échelonnement des catégories	Pour les CCN Barème salaires	en Euros
130		Évolution des Ouvriers et Employés	1700 €	1700 €
140			1700 € + 91 € =	1791 €
160			1700 € + 272 € =	1972 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)		1700 € + 453 € =	2153 €
200			1700 € + 635 € =	2335 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...)(passe à 250 après 3 ans maxi)	Évolution des Techniciens & Agents de Maîtrise	1700 € + 861 € =	2561 €
250			1700 € + 1088 € =	2788 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 3 (BTS, DUT, ...) (passe à 310 après 4 ans maxi)		1700 € + 1360 € =	3060 €
310	→ Bac + 3 - Licence		1700 € + 1632 € =	3332 €
350	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 2 (Maîtrise) (passe à 400 après 1 an)		1700 € + 1995 € =	3695 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômes de niveau 1 (ingénieurs, masters/DESS, ...) (passe à 450 après 3 ans maxi)	Évolution des Ingénieurs & Cadres	1700 € + 2448 € =	4148 €
450	→ Bac + 8 - Doctorat		1700 € + 2901 € =	4601 €
550			1700 € + 3808 € =	5508 €
660			1700 € + 4805 € =	6505 €
770			1700 € + 5802 € =	7502 €
880			1700 € + 6800 € =	8500 €

Pas de barrière, la formation continue doit faciliter les évolutions.

Il faut rappeler que les coefficients proposés sont ceux établis au cours de nos précédents congrès pour redonner à une grille de classifications une cohérence, des écarts entre coefficients significatifs.

Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existants actuellement dans nos branches.



Octobre 2010



PRÉSENTATION DE LA COMMISSION DES AMENDEMENTS.

Laurent DELAUNAY

La commission des Amendements a examiné 9 amendements pour le thème 2.

Ont été retenus les amendements suivants qui seront intégrés dans le texte définitif du document d'orientation validé par le 38^{ème} congrès :

Chapitre 2, article 2.2 - dernière phrase du 6^{ème} paragraphe :

Celui-ci doit être au minimum de 1600 € de salaire de base.

Chapitre 2, article 2.2.5 - 2^{ème} paragraphe :

.... Par une mutuelle, **en fait souvent une assurance privée**, pas toujours très bien négociée,

Résolution n° 2 :

Le 3^{ème} point devient : de porter **prioritairement** la grille fédérale

comme revendication première au niveau de l'entreprise, de la branche, ce qui permettrait d'exclure toute revendication en somme fixe ou avec un talon.

Le 4^{ème} point est supprimé.

Résolution n° 3 :

Est rajouté au 2^{ème} point :

.... (trimestre d'anticipation par année de travail pénible **durant la carrière**).



**LES RÉOLUTIONS 2 & 3
AMENDÉES PAR LE CONGRÈS SONT
ADOPTÉES À LA MAJORITÉ.**



RAPPORT FINANCIER PRÉSENTÉ PAR LE SECRÉTAIRE FÉDÉRAL SORTANT CHARGÉ DE LA POLITIQUE FINANCIÈRE.

Carlos MOREIRA



réguliers des cotisations par beaucoup trop de syndicats, où on constate chaque année des retards considérables, voire pour certains pas de règlement du tout.

Autre carence sur laquelle nous souhaitons mettre l'accent, c'est le prix moyen du timbre qui tarde à se rapprocher du 1 % et a tendance même certaines années à s'en éloigner, ce qui prive notre Fédération de moyens importants.

La CFC tient à interpeler le Congrès sur la mise en application de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité et le droit syndical.

Cette loi va bousculer la façon de fonctionner dans tous les syndicats et leurs structures.

En effet, nos syndicats seront soumis à un contrôle étatisé de leurs finances avec obligation de fournir une comptabilité plus conforme avec un type de gestion capitaliste de la société actuelle.

Cette mise en conformité, exigée par l'État, apparaît comptable de prime abord, mais elle est avant tout les prémices d'un contrôle politique de nos organisations, et en totale opposition à notre conformité traditionnelle qui était basée sur une éthique de classe et de masse.

Notre Fédération devra obligatoirement faire appel à un expert comptable ainsi qu'un commissaire aux comptes.

RAPPORT DE LA COMMISSION FINANCIÈRE ET DE CONTRÔLE.

Dominique DUBOC

Depuis notre Congrès du Havre, la CFC s'est réunie régulièrement et a intensifié ses opérations de contrôle : sur les budgets prévisionnels, les comptes de résultats de la Fédération et ceux des régions.

La CFC a également vérifié les dépenses des différents collectifs et commissions. Comparer les activités d'une année sur l'autre nous permet d'apprécier le volume d'activité.

Depuis notre dernier Congrès, les appréhensions portées sur l'outil COGETISE, qui est essentiellement un outil financier, ont disparu.

Cependant, cet outil a montré ses limites, car les retards de cotisations ne sont pas réglés pour autant et ce n'est pas la 1^{ère} fois que nous pointons ce fait, nous sommes à la limite du hors jeu.

En effet, les cotisations des syndicats ne subviennent qu'à 45 % des besoins de notre Fédération.

La tendance des dernières années a été à la baisse permanente du nombre de cotisations encaissées.

Par contre, cette année on assiste à un redressement, puisqu'on constate un nombre de cotisations supérieur à l'année dernière, mais on est loin de compenser le retard cumulé de ces dernières années.

Il nous faut donc améliorer notre qualité de vie syndicale en lien avec l'activité des syndicats.

La CFC tient à souligner le manque de rigueur dans les règlements

L'application de cette loi néfaste nous conforte dans la position que la Fédération a prise au sein de la CGT sur cette question.

Parmi les 7 critères cumulatifs inscrits dans la loi, la CFC attire l'attention des syndicats sur la nécessité d'un contrôle rigoureux de leur gestion financière car leurs comptes devront être rendus publics.

Il faut bien prendre conscience que cette loi scélérate n'a pas qu'un caractère lié à la véracité des comptes mais aura aussi des conséquences politiques inéluctables pour la vie de nos syndicats.

Les syndicats devront se former sur ces questions et être très attentifs car toute la pérennité de vie syndicale est présente dans la loi du 20 août 2008 et des échéances d'application du texte arriveront avant fin 2012.

Cependant, cette loi n'enlève en rien les prérogatives politiques de la CFC, c'est-à-dire, s'assurer que les moyens financiers de la Fédération sont bien utilisés pour l'organisation, pour la formation, l'information et la lutte, dans le cadre des décisions de Congrès.

Concernant le contrôle des régions, la CFC avait déjà, dans ses précédents rapports, mis l'accent sur leur affaiblissement, malheureusement, on ne constate pas d'amélioration depuis le dernier Congrès, autre conséquence de l'appauvrissement de la vie syndicale.

Concernant L'UFR, on note un renforcement de l'activité qui doit se traduire à terme par un renforcement quantitatif.



Avant de conclure, les membres de la CFC tiennent à remercier bien sincèrement le personnel administratif de la Fédération pour toute l'aide qu'il nous a apportée pour mener à bien notre mission tout au long de notre mandat, leur disponibilité permanente, leur esprit fraternel, ont grandement facilité notre travail.

Encore Merci !!

Au terme de notre rapport, comme nous l'avons dit au début de notre intervention, compte tenu de la multiplicité de nos contrôles et les questions et interrogations soulevées qui ont été traitées tout au long du mandat, la Commission Financière et de Contrôle, conformément à l'article 29 de nos statuts approuve la gestion financière de la Fédération conforme aux orientations définies par notre 37^{ème} Congrès et les décisions qui s'en sont suivies arrêtées par le Comité Exécutif Fédéral.

VIVE le 38^{ème} CONGRES de notre grande Fédération !

VIVE LA CGT !

**SUITE À CETTE INTERVENTION,
LE RAPPORT FINANCIER EST
ADOPTÉ PAR LE CONGRÈS
À LA MAJORITÉ.**

PRÉSENTATION DU THEME 3.

RENFORCER ET ORGANISER LA CGT, URGENT ET NÉCESSAIRE.

Gilles HELLIER

Après avoir réaffirmé nos revendications en termes de politique industrielle, en lien avec la question des Conventions Collectives, de l'emploi, des salaires et de la protection sociale, il nous faut désormais nous atteler à renforcer et développer la CGT, en gagnant de nouveaux syndiqués CGT.

La bataille du renforcement de toute la CGT, c'est non seulement, une décision de notre Fédération, mais aussi et surtout, un besoin vital, urgent, pour le respect des droits, la sauvegarde et l'obtention de nouveaux acquis, la syndicalisation est une nécessité.

Elle est la seule réponse efficace aux attaques incessantes du gouvernement.

Avec les attaques en cours et à venir, chacun mesure aujourd'hui cette nécessité de se défendre tous ensemble et le besoin d'être plus nombreux.

Pour cela, nous devons faire le bilan des années passées et prendre des décisions à mettre en œuvre avec la nouvelle direction fédérale, issue de notre 38^{ème} congrès :

Evolution des FNI depuis 2004.

Après des années de recul et de baisse qui semblait inexorable, l'année 2009 qui est l'année de référence pour la tenue de notre congrès, marque un renversement de situation très intéressant puisque nous nous retrouvons dans la même situation que 2005 (année où avait été lancé le Plan national de syndicalisation au niveau de toute la CGT).

Si j'amène cet élément, c'est parce que nous devons faire le parallèle avec la décision que nous avons prise ensemble lors de l'Assemblée Générale des syndicats il y a tout juste 1 an à Bobigny.

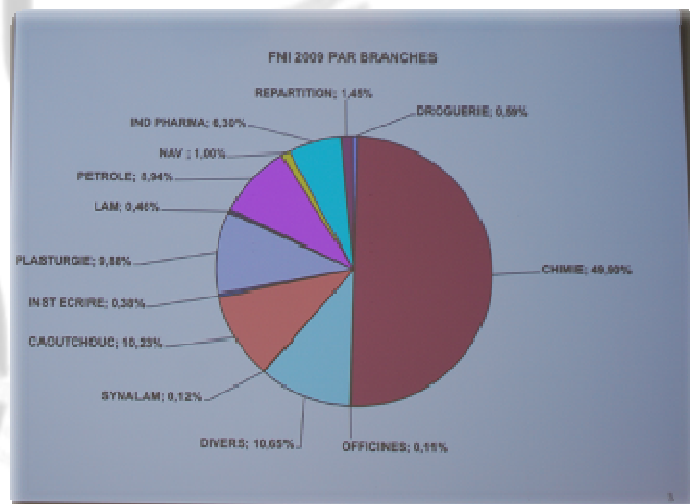
A l'époque, nous avons attiré l'attention de tous les syndicats de la Fédération sur le danger que constituerait un affaiblissement du nombre de nos syndiqués.

Nous pouvons affirmer que l'objectif a été tenu. Nous sommes plus d'adhérents et nous avons réenclenché une démarche positive en matière d'organisation. Mais nous ne pouvons pas nous contenter de cela.

La Fédération a mis à disposition des affiches et des argumentaires par branches, par catégories.

Dans combien de syndicats avons-nous véritablement utilisé ce matériel ?

Dans combien de syndicats avons-nous fait de la syndicalisation une bataille permanente ?



Pour information, vous avez le poids des 12 branches suivies par notre Fédération en fonction du nombre total de FNI.

Chez les ouvriers employés, nous constatons une légère érosion du nombre de syndiqués qui peut s'expliquer par :

- Les départs, quelle que soit la cause (*retraites, licenciements, etc.*)
- La part de ces catégories qui diminue dans les effectifs des entreprises.

Chez les UFICT, nous constatons une progression constante depuis 2003, qui est la conséquence d'une meilleure prise en compte

de nos syndicats pour aller à la rencontre de ces catégories de salariés et aussi contrairement aux O/E à une progression des effectifs ICTAM dans les entreprises.

Chez les retraités, nous constatons une stabilité des syndiqués, mais au regard des effectifs actifs chez les O/E et les ICTAM et le nombre de départs en retraites passés et à venir dans toutes les branches de notre Fédération, beaucoup de travail reste à faire pour que les syndiqués actifs qui partent se transforment en syndiqués retraités. Il y a un véritable travail à faire sur la continuité syndicale.

En matière d'organisation, on ne peut passer sous silence la question du taux de cotisation. La mise en place de Cogétise a eu au moins le mérite (*même s'il faut toujours vérifier les données*) d'avoir une vue sur le montant des cotisations des syndiqués réglées par les syndicats.

Au regard des chiffres, quelle que soit la catégorie, on peut constater que nous avons des progrès à faire, et que nous sommes loin du 1 % !

Ce débat n'est pas nouveau, nous revenons sur cette question à de multiples reprises et ce n'est pas une raison pour banaliser cette situation. C'est une question de justice, d'équité, car je vous rappelle que ceux qui sont à 1 %, ce sont en général les salariés qui gagnent le moins. Certes, les salaires ne progressent pas, il y a de plus en plus de salariés mal payés, mais ce n'est quand même pas une généralité dans toutes les professions de nos branches et nous avons plus de difficultés à faire appliquer une décision de toute la CGT par les bases anciennes que par celles nouvellement créées.

En ce qui concerne nos adhésions nouvelles depuis 2004, nous pouvons constater que nous avons un rythme soutenu mais que celui-ci n'est pas au niveau des enjeux.

Ces adhésions nouvelles ne font que compenser les départs naturels ou pas. Les fermetures d'entreprises, les réductions d'effectifs, les départs en retraite, nous pénalisent mais, encore une fois, une démarche volontariste nous permettrait de nous renforcer de façon significative notamment chez les jeunes, les ICTAM, les retraités, les précaires et les sous traitants.

Au 37^{ème} congrès, nous nous étions fixés un objectif de 30 000 adhérents. Nous en sommes encore loin.

Notre Congrès pourrait prendre la décision que notre plan de syndicalisation décidé en 2010 se poursuive et se renforce encore plus largement que pendant cette année écoulée.

Nous venons de faire la preuve que nous pouvons inverser une situation, c'est-à-dire nous retrouver au même niveau qu'en 2005, mais avec ténacité, détermi-

nation et l'engagement de tous, nous pouvons gagner des milliers d'adhérents nouveaux et ainsi nous donner encore plus de moyens pour la lutte.

2011 sera aussi l'année du renouvellement des carnets pluriannuels. Ceux ci seront à votre disposition dans les UD. Avec la nouvelle direction fédérale qui sortira de ce Congrès, nous devons faire de cet évènement un temps fort de rencontres avec nos syndicats.

Il est urgent de replacer la syndicalisation au cœur de l'activité militante au quotidien, au cœur des revendications. Ne pas le faire, c'est courir le risque de nous placer dans un syndicalisme délégué, d'influence électorale, dans l'incapacité de pouvoir peser sur les enjeux et de satisfaire les revendications. Cela exige de bannir une certaine "fonctionnarisation" de notre activité syndicale, de bousculer nos habitudes. Dans nos réunions syndicales, quelle place donnons-nous à cette question ? N'est-elle pas "galvaudée" dans une simple approche financière au lieu de penser "forces organisées" ?

Ce raccourci n'est-il pas dans les esprits lors de relances des organisations (UL ; UD ; FD) ? N'est-elle pas souvent reléguée à un ou deux camarades, en marge de l'activité syndicale ?

La question de l'orga doit être posée avec force et mise à l'ordre du jour à chaque réunion de nos syndicats dans les entreprises et les groupes.

2010 n'est pas brillant : 15569 FNI réglés, soit 63,23 % du total de l'année 2009.

Il nous faut donc continuer à interpellier les syndicats pour faire rentrer un maximum de cotisations avant la fin de l'année, même si 2009 nous démontre que l'effet positif s'est concrétisé pendant ces 2 derniers mois. N'oublions pas que l'année démarre en janvier et non en août.

Le meilleur moyen de se renforcer, c'est déjà de se mettre à jour ! Chaque cotisation payée aux syndicats doit être reversée aux structures par le biais de COGETISE, notamment les prélèvements automatiques.

Pour mettre en place la résolution n° 4 proposée, il nous faut donc construire des projets de syndicalisation sur la base de constats et d'objectifs partagés : avec quels outils, quels moyens pour y parvenir ? En débat, c'est déjà avancer.

Construire et impulser une qualité de vie syndicale.

Le renforcement de nos syndicats, donc de notre Fédération, doit nous conduire à accentuer nos efforts pour travailler à la qualité de notre vie syndicale, aider nos syndiqués à prendre toute leur place, les mettre en capacité d'être véritablement auteurs,



acteurs dans le syndicat ; ce faisant, nous nous donnerons les moyens de faire rayonner la CGT partout, de pouvoir réagir et agir plus rapidement, plus efficacement.

Pour cela, le syndicat doit rayonner dans et hors de l'Entreprise :

- Dans l'Entreprise avec les salariés de nos sites et avec ceux des entreprises sous-traitantes.
- Hors de l'Entreprise, en participant à la vie des structures de la CGT ; UL, UD, Régions et Fédérations.

Pour mener à bien l'ensemble de ce travail, il y a besoin d'une équipe d'animation qui aura en charge l'impulsion du syndicat.

Son but sera d'animer à partir des décisions prises et de la connaissance de l'environnement dans lequel évolue notre action syndicale (**Composition et évolution du salariat dans l'entreprise, importance et évolution de la sous-traitance et des emplois précaires, connaissance des CCN et des différents accords en vigueur dans l'entreprise.**)

- La mise en place de collectifs qui animeront la vie syndicale et revendicative par secteur et par catégorie,
- Désignation d'un collectif composé de camarades chargés d'animer et d'organiser l'activité du syndicat sur la base des décisions des syndiqués,

Tenir compte de la diversité de l'entreprise dans le syndicat et de la spécificité, répartition des mandats et des moyens du syndicat en fonction de ses objectifs d'activités et de son implantation.

La qualité de vie syndicale, c'est la capacité à mettre en mouvement les syndiqués, à faire partager l'analyse des stratégies et en apprécier les résultats.

Il faut redéfinir la place et le rôle de chaque responsable, ce qui veut dire bien sûr, reconstituer ce que l'on appelle un bureau du syndicat avec un secrétaire, un responsable à la politique financière (trésorier), un responsable ou un animateur à la vie syndicale.

A chacune de ces responsabilités correspond une activité précise qui constitue les pivots de la démarche syndicale pour le collectif. Il nous faut construire des collectifs qui perdurent avec des moyens et une capacité à rayonner, sur la base d'un travail collectif en lien avec les syndiqués. La vie du syndicat ne doit pas tourner autour de quelques camarades mais au contraire s'ouvrir le plus largement.

Ce qui nous amène à la résolution n° 5 proposée (voir document d'orientation).

Rapport de forces / négociations.

Face à la remise en cause permanente de nos acquis sociaux par le gouvernement et le MEDEF, nos militants et les syndiqués doivent être en capacité de porter partout où ils se trouvent, les éléments permettant d'argumenter dans les débats sur les revendications en matière d'emplois, salaires, retraite et l'ensemble de notre protection sociale.

Les publications fédérales sont des outils pour

aguerrir nos militants et syndiqués de réflexions d'argumentations pour les débats : l'actualité du Militant, le Courrier Fédéral, La Voix des Industries Chimiques, le site Internet de la FNIC, le Courrier Jeunes, le courrier UFICT et le bulletin UFR.

Il faut utiliser toutes nos propagandes syndicales, qu'elles viennent des UL, des UD ou bien de la Fédération.

Tous nos militants et syndiqués doivent pouvoir se former CGT. Le rôle du syndicat est de donner la possibilité à tous de participer en priorité aux formations organisées par la CGT.

Donner du temps et les moyens aux syndiqués pour se former avec, par exemple, la formation d'accueil pour leur donner la connaissance de l'organisation, son rôle dans la société, c'est renforcer le potentiel du syndicat, son avenir.

Former nos syndiqués, c'est leur apporter plus de connaissances sur le fonctionnement de la société, du système capitaliste ; les éclairer sur le syndicalisme CGT, de classe et de masse, plaçant l'Homme, la réponse à ses besoins, au cœur des choix de société.

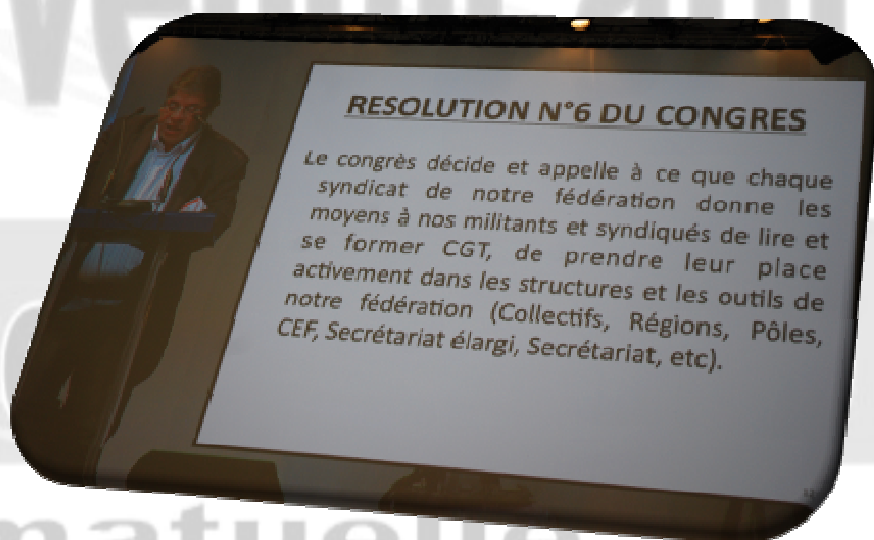
Former nos syndiqués, c'est se donner les moyens d'avoir des militants qui s'impliquent dans toutes les structures de la CGT, prennent des responsabilités dans les structures et les outils de notre Fédération (*Collectifs, CEF, Secrétariat élargi, Secrétariat, etc.*)

Le premier socle doit être de gagner la bataille des idées, donner aux salariés les moyens de confirmer le bien-fondé de la revendication : ce sera le début de la construction du rapport de forces.

La montée en puissance de la mobilisation contre la réforme des retraites démontre la capacité de nos syndicats à convaincre les salariés de nos entreprises. Cela a été possible par la connaissance des arguments qu'ils ont avancés lors des AG et/ou des distributions de tracts, au travers de la presse et de la formation CGT.

La bataille des idées, la formation et le renforcement sont des objectifs incontournables pour gagner la guerre de la communication face aux médias à la solde du gouvernement et du MEDEF, pour construire le rapport de forces nécessaire afin de gagner de nouveaux acquis sociaux.

Résolution n° 6 proposée (voir document d'orientation).



EXTRAIT DES DÉBATS DU THÈME 3.

Jérôme DHAINAUT - AXIPACK.

Aujourd'hui, beaucoup de jeunes arrivent dans les entreprises en pensant que nos avantages sociaux offerts par le patronat, tels que les congés payés et la sécurité sociale sont arrivés simplement. Ils ignorent l'ampleur des luttes qui ont été menées pour les obtenir et cela malgré leur remise en cause permanente par les patrons et l'état.

Pourtant, c'est le militantisme qui a insufflé un rapport de forces assez important pour faire aboutir ses revendications. Ce rapport de forces est né par l'implication de tous les salariés dans le syndicalisme mais de nos jours ce rapport s'essouffle suite à la régression du pourcentage de syndiqués, due en partie à un manque d'implication des jeunes dans les syndicats et par rapport aux pressions faites par l'État et le patronat, ce qui entraîne le non remplacement des anciens de nos syndicats qui partent en retraite.

En 2009, seuls 3 % des syndiqués avaient moins de 26 ans et l'État met tout en œuvre pour que cela diminue encore, dès notre entrée dans le milieu scolaire, nous sommes formatés. Le système scolaire institué par l'État nous prépare inconsciemment à l'individualisme, méthode des patrons pour isoler les salariés les uns des autres dans le but d'éviter le renouvellement et l'évolution des syndicats dans les entreprises. L'histoire sociale est absente des programmes scolaires, ceci dans l'unique but de cacher aux jeunes l'impact du syndicalisme et du militantisme, afin de le limiter dans nos entreprises car il est la force d'un syndicat. Car celui-ci gêne la politique capitaliste menée tambour-battant par les entreprises, le Medef et l'État afin de maintenir les profits.

C'est pourquoi il faut se syndiquer et développer le syndicalisme dans nos entreprises. Pour cela, nos syndicats doivent être au plus proche des salariés afin que chaque syndicat soit un espace d'ouverture et de mise en commun contre les attaques patronales envers nos acquis et nos droits. Le jeune doit pouvoir à tout moment ouvrir la porte du syndicat et y trouver un camarade qui répondra à ses attentes. C'est pourquoi le syndicat doit développer un outil d'accueil pour ses jeunes pour leur insuffler l'envie de se syndiquer et de se former afin de mieux comprendre le système capitaliste que nous combattons et d'acquérir les armes nécessaires pour combattre la politique patronale. Afin de développer le militantisme pour défendre nos acquis et les faire évoluer.

Ce n'est pas pour rien que le Code du Travail n'apporte que très peu de moyen pour favoriser la formation syndicale, qu'il est sans cesse remis en cause et que beaucoup d'entreprises reviennent sur les accords de droit syndical plus favorables que le Code du Travail, ceci afin de nous mettre en difficulté pour nous former, nous développer et affirmer notre militantisme, ce qu'il nous faut pour combattre avec force.

Le militantisme est le premier pas à faire pour la prise de fonction dans nos syndicats, afin que nous puissions apporter notre pierre aux droits des jeunes dans nos entreprises.

Notre Fédération a développé plusieurs formations comme les stages jeunes, CE, CHSCT... Tout ceci afin de nous permettre d'acquérir les connaissances nécessaires à la prise de fonction dans nos syndicats et dans les instances représentatives qui sont les



outils du syndicat pour défendre les intérêts et les droits des salariés donc les nôtres face à la direction. Tout ceci afin de développer notre propre réflexion sur les répercussions du système capitaliste sur notre vie.

Les instances de nos syndicats manquent de jeunes, certes quelques syndicats sont encore réticents à laisser la place aux jeunes. Ce qui empêche d'assurer la bonne continuité de nos syndicats combien de camarades aux portes de la retraite s'aperçoivent trop tard que leur relève n'est pas assurée ce qui amène parfois la mort du syndicat. Alors, c'est à nous de montrer que nous sommes là, les jeunes, prêts à prendre les armes et à apporter un second souffle à la vie de nos syndicats et dans les IRP, ce qui permettra le développement du jeune syndicalisme et surtout du jeune militantisme.

Car il faut décider dans les syndicats la politique à mener dans les IRP. Cette absence des jeunes se ressent même dans le Collectif Jeunes, nous connaissons encore une faible participation au sein du CFJ, par rapport aux 2 500 jeunes syndiqués connus dans le Cogitiel de notre Fédération qui comporte 12 branches mais qui ne sont pas toutes représentées dans le CFJ, actuellement seuls le pétrole, la chimie et la plasturgie y sont présents. Donc, nous vous y attendons afin d'avoir un collectif le plus représentatif de notre Fédération et que nous puissions travailler sur les problèmes qui résident dans toutes nos branches. Comme cela a été fait lors de la Conférence Jeunes que nous avons tenue en juin aux Issambres, malheureusement au matin même du désastre météorologique du Var, et pourtant, malgré les conditions très difficiles d'accès et surtout les conditions de vie dans le village (plus d'eau courante, peu d'électricité), 50 jeunes ont débattu sur les problèmes des jeunes, ils ont montré leur motivation et surtout, ils ont pu se rendre compte qu'ils ne sont pas seuls et qu'ils partagent les mêmes idées.

Mais aussi, depuis quelques temps, des collectifs jeunes naissent dans les syndicats, ceci bien entendu là où les jeunes s'investissent et militent dans leur syndicat et parce qu'ils ont su prouver l'importance et l'efficacité des jeunes et que le Collectif Jeunes est un outil à part entière du syndicat. Car ils ont les mêmes problèmes que les anciens par contre du fait de leur jeunesse, ils en connaissent d'autres et ils ont une vision différente que le syndicat doit mettre à profit, et surtout, une envie de lutte qui est la génératrice d'acquis sociaux. Une entreprise où le rapport de forces est connu du taulier, aboutira plus facilement dans ses revendications.

Les jeunes doivent intervenir à tous les niveaux dans les syndicats, dans les Unions Locales, dans les Unions Départementales et dans notre Fédération.

Car, à ce jour, nous sommes encore minoritaires et nos camarades en place ne sont pas éternels, il nous faut donc assurer la relève et développer le jeune syndicalisme afin d'assurer la continuité de notre CGT. Les problématiques jeunes s'accroissent et qui peut mieux les défendre qu'un jeune qui y fait face tous les jours. Il est temps aux jeunes de se prendre en main comme l'ont fait nos camarades qui ont milité pour obtenir nos acquis sociaux nés des grandes luttes telles celles de 68. Vous devez montrer votre utilité dans le syndicalisme, en vous syndiquant vous avez posé un pied dans le militantisme, vous y mettez le deuxième en vous affirmant, en montrant que les jeunes sont là et qu'ils ont des revendications, en défendant vos acquis et surtout vos droits, pour arrêter de survivre et enfin vivre !

VIVE LA CGT !

Jacques PORRE - PLANET WATTOHM - UFR.

L'UFR, c'est 3 954 syndiqués dans 167 syndicats ; on a vu hier que 787 syndicats à jour des cotisations 2009 étaient invités au 38^{ème} congrès.

De ces 787 syndicats, ce sont donc 620 bases dans lesquelles on ne recense aucun syndiqué retraité et 3 954 syndiqués c'est 16 % du total de la FNIC et 167 bases ayant au moins un retraité syndiqué, ne représentent que 21 % de ces 787 syndicats.

Je ne veux pas rentrer dans le détail des chiffres que vous pouvez consulter dans le document de l'UFR qui se trouve dans vos sacs, mais en voyant le différentiel, on peut voir qu'il y a de la marge pour faire des syndiqués en retraite et atteindre notre objectif de 5 000 retraités à l'UFR, c'est possible.

Je pense qu'une majorité de syndicats présents au congrès ont des retraités syndiqués et pratiquent la continuité syndicale.

Mais j'invite principalement ceux qui ne comptent pas d'adhérent à venir retirer le questionnaire à leur intention au stand de la FNIC car nous avons besoin de savoir ce que deviennent les salariés partant en retraite et pourquoi ils ne restent pas syndiqués dans vos syndicats.

D'autres documents ("passeport pour la retraite" et "pourquoi rester syndiqué à la CGT quand on part en retraite ?") sont aussi à retirer au stand FNIC. Ce sont des outils pour vous aider à pratiquer la continuité syndicale et atteindre notre objectif de 5 000 syndiqués à l'UFR.

Serge FRANCESCHINA - SANOFI-AVENTIS.

Compte tenu des restructurations, fermetures d'entreprise et délocalisations qui amènent nombre de syndiqués CGT retraités à se retrouver sans structure syndicale adaptée à leur situation et à leurs besoins et les structures locales ne répondant pas forcément à leur

attente, nous pensons qu'il est nécessaire de permettre la création de syndicats de retraités et pas seulement de sections syndicales. Nous ne posons pas la question de façon dogmatique mais avec en tête cette question "quelle est la meilleure forme d'organisation des retraités en fonction de chaque situation concrète".

En ce qui nous concerne, nous avons constaté que le fait de nous être constitués en syndicat nous permet ainsi d'avoir une structure juridique officielle qui nous permet d'intervenir à tous les niveaux revendicatifs. C'est pourquoi nous demandons que les statuts soient modifiés en conséquence.

Hervé GROSJEAN - COLGATE PALMOLIVE.

Forte progression de la CGT COLGATE depuis 1998 et les moyens mis en place par le syndicat pour y arriver.

Voici quelques chiffres :

1998 : 6 syndiqués CGT. La CGT représentait 20 % sur les élections professionnelles.

2007 : lors des dernières élections, la CGT représentait 46 %.

Nous avons aujourd'hui 50 syndiqués CGT, dont de plus en plus de femmes soit un taux de syndicalisation de 9 %.

Les moyens mis en œuvre sont des visites d'ateliers régulières, des réunions hebdomadaires des élus, la communication permanente en direction des élus et syndiqués par courrier électronique (compte rendu de réunions, réponses aux questions DP, CE, etc...)

On a décidé de confier des responsabilités à des jeunes comme notre nouveau délégué syndical.

Nos prochaines élections se dérouleront en avril 2011 et nous espérons que tout ce travail portera ses fruits afin de faire tomber le bastion picard de la CFDT.

Serge ALLEGRE - MICHELIN Blanzay (71).

Pour nous, syndicat CGT Michelin/Blanzay, on est fiers de ce que nous avons fait depuis qu'une équipe jeune a repris le bureau. Cela a suscité beaucoup de travail et de coups de gueule, mais de 50 syndiqués en 2007, nous sommes, aujourd'hui 127 syndiqués avec une Commission Exécutive qui a été mise en place qui fonctionne très bien et des assemblées générales annuelles.

Dès la mise en place du nouveau bureau, nous avons tenu un Congrès.

Nous sommes présents dans toutes les structures ou presque, "personne à la Conf".

Depuis le mois d'avril, des camarades retraités se sont syndiqués et travaillent avec le syndicat. Ils en font partie intégrante : distribution de tracts et participation à la C.E.

Chez Michelin, le plus difficile est le 2^{ème} collège. Malgré les échanges, les débats et le fait d'aller à la rencontre de ces salariés, il n'est pas possible de les syndiquer.



Alors pour les élections c'est difficile ; les camarades de Clermont ne me contrediront pas ! Y a-t-il un mode d'emploi pour syndiquer le collège B ? Les élections auront lieu la semaine prochaine avec une liste complète et étant donné le mouvement social actuel, les salariés ne vont pas se tromper de vote.

Bernard UGHETTO – Rhodia Chimie – Isère.

Le renforcement de la CGT concerne l'ensemble des salariés présents sur nos sites, quelles que soient leurs conventions collectives.

La nécessité de s'organiser au plus près du lieu de leur exploitation se pose pour les salariés des entreprises donneuses d'ordres comme pour les salariés des entreprises sous-traitantes.

C'est vital pour les salariés comme pour la CGT.

Marc HENO – TOTAL RN Gonfreville (76).

Dans la résolution 4, il est fait état de la continuité syndicale afin de continuer les luttes pour satisfaire les besoins des actifs et des retraités ; car un retraité reste un actif dans la vie sociale.

Or, il n'est pas fait état du cas des veuves qui seront confrontées à des régressions sociales dans le traitement de leur pension. D'ailleurs, le gouvernement projette de s'attaquer à la 1/2 part qu'elles déclarent dans leur imposition sur le revenu.

De plus, elles doivent faire face aux dépenses obligatoires tels que le chauffage, les assurances, la TV... Et que dire des dépenses de santé ! Ce qui augmentera le nombre d'entre elles vivant en dessous du seuil de pauvreté qui se situe à 950 euros.

Dans notre section syndicale des retraités, elles représentent 25 % des syndiqués et notre syndicat pense qu'elles doivent apparaître dans ce document d'orientation car elles y ont toute leur place.

Lydie GAUME – L'Oréal CAP - Vichy.

En septembre 2009, il y avait eu, au CAP Vichy filiale de L'Oréal, les élections.

Pour stimuler les salariés de notre entreprise, connaître et mesurer la force de la CGT dans le groupe, compte tenu de l'éloignement, nous avons demandé l'aide de la Coordination CGT du Groupe L'Oréal.

Après une distribution de tracts, mise en place des banderoles de toutes les usines et centrales et contact avec le personnel, nous avons obtenu :

- 1 siège DP : titulaire et suppléant ;
- 1 siège CE : titulaire et suppléant ;
- 1 élu CHSCT.

2 nouveaux délégués : 1 élu au CHSCT et 1 Représentant Syndical (RS).

Frédéric FABRE – Pierre Fabre Castres (81).

Je tiens à exprimer la difficulté des syndicats "plus petits", moins structurés et qui ont moins de moyens que certains.

Je fais partie d'un syndicat qui pèse 15 % dans le groupe avec des moyens limités, mais en pleine progression.

Le constat me permet d'illustrer le travail que nous démarrons avec le bureau du Collectif Pharma (impulsé par Manu BLANCO, secrétaire de la Fédération). Nous souhaitons créer un maillage de tous les syndicats de la pharmacie pour permettre des échanges, de l'aide et de la solidarité (exemple : prendre les meilleurs accords) pour que les autres s'en inspirent.

La nécessité des échanges entre les syndicats me semble nécessaire.

R-Marie LUQUE – Evalliance-Silicones Signes (83).

Chez nous il n'y a pas beaucoup de syndiqués, si ce n'est nos élus, soit 8 + 2 anciens élus : soit 10 sur 102 salariés. Mais, depuis le combat que nous avons mené avec nos camarades du syndicat pour la sauvegarde de notre entreprise (PSE avec 40 salariés licenciés suite au rachat), seule industrie restante dans un bassin d'emplois sinistré qui est le VAR, conséquence des fermetures successives de nos industries (ex. chantiers navals La Seyne).

Suite à cette bataille menée avec tous les salariés, on a vu, après les élections professionnelles 2010, se joindre, pour la 1^{ère} fois en 20 ans, la CGT aux autres syndicats dont les 2 délégués syndicaux sont de la CFTC et des Autonomes.

Aujourd'hui, nous sommes donc le seul syndicat avec 6 délégués, chez les Employés/Ouvriers et 2 délégués chez les AM/Cadres.

Dans ce collège, pour la 1^{ère} fois, sur notre site, la CGT a obtenu une victoire. Nous menons, aujourd'hui, une autre lutte : celle du maintien de nos acquis sociaux qui est difficile à mener ; mais nous avons le soutien de 70 % des salariés, le même pourcentage obtenu aux dernières élections.

Merci de votre écoute.

Nicolas VINCENT – CFJ (branche Pétrole).

Nous sommes pour l'intégration de la jeunesse !! Nous demandons la prise en compte de nos idées. Aujourd'hui, ce n'est toujours pas notre ressenti. Les problèmes et les envies que nous vivons ne sont que rarement traités.



A quand l'intégration des jeunes dans les instances : CEF, Fédération, Commissions, Coordinations et bien sûr des responsabilités dans nos syndicats ?

Pour preuve hier nous, au niveau du CFJ, nous avons fait 2 interventions : aucune n'est apparue dans le journal.

Certainement un oubli de votre part. Avant-hier : 3 et après dire que les jeunes ne s'impliquent pas. Est-ce de cette façon que l'on souhaite travailler avec la jeunesse ?

Christian VOTTE - TOTAL Le Havre 76.

Donner des forces à notre CGT - Organiser et faire vivre nos syndicats.

Force est de constater que même dans des bases bien installées comme la nôtre, nous rencontrons de grosses difficultés d'organisation. Alors quand nous regardons autour de nous sur le territoire de notre Union Locale, nous constatons les mêmes difficultés. Combien de syndicats tiennent un bureau/semaine, une commission exécutive/mois ?

Beaucoup de syndicats privilégient l'activité à l'intérieur de leur entreprise et ne participent pas à la vie des structures. C'est très dommageable à la démocratie de notre CGT. C'est le risque de voir un syndicat fonctionner autour de quelques camarades et de voir une dérive vers une délégation.

Bien sûr, cela ne peut effectivement marcher que si nous avons des syndiqués et un renouvellement régulier et cela n'arrive que quand nous sommes présents sur le terrain et que nous sommes visibles ! C'est vrai, certains salariés pensent à leur carrière, alors faisons aussi parler de nos victoires dans les tribunaux sur les discriminations syndicales !

Il existe des victoires chez Exxon, Total.... Servons-nous en pour permettre à nos nouveaux syndiqués et militants de ne pas être victimes de cette répression patronale. Démontrons qu'il est possible de travailler à son poste et d'avoir une activité militante !

Pour terminer, il est encore perçu par beaucoup de syndicats comme une "perte" lorsqu'un camarade prend des responsabilités dans les structures de connaissance ce qui est contradictoire, l'inter professionnel par exemple permet une réflexion collective importante source d'information.

Notre syndicat est très présent dans ces structures, ce qui crée une obligation à s'organiser et se structurer en conséquence ! Cela ne se fait pas sans mal, mais cela nous pulse pour l'avenir de notre syndicat. Cette résolution n° 5 est essentielle à la bonne santé de la CGT.

Michèle BOUTIGNY - MICHELIN Clermont Ferrand.

Continuité syndicale : avec les actifs, nous devons organiser les futurs retraités syndiqués pour défendre leurs revendications notamment celle du pouvoir d'achat, la protection sociale, les services publics, etc... Nous devons obligatoirement développer, préparer la continuité syndicale.

Cette continuité syndicale se prépare dans l'entreprise, c'est-à-dire, sur le lieu de travail.

Est-ce que les militants de nos syndicats sont sensibilisés pour impulser cette continuité ?

Le slogan : "Ne laissons pas partir un syndiqué sans ses timbres retraités" est-il en pratique partout ?

Plus qu'aujourd'hui, la continuité syndicale devient un enjeu et impose une coopération entre actifs et retraités.

Ce syndicalisme, c'est celui de la CGT et nous avons la conviction qu'être syndiqué c'est un choix pour toute une vie d'actif et de retraité.

Renforcer notre CGT, nous en avons besoin dans cette période de luttes, pour gagner, comme nous le crions dans les manifs, nous ne voulons pas de cette société là, nous revendiquons une société où il fera bon vivre pour les jeunes, les moins jeunes et les retraités.

VIVE LA CGT, VIVE NOTRE 38^{ème} CONGRES !

Daniel BACHELET - TPF Gonfreville.

Chez TPF Gonfreville, nous avons tenté de mettre en place les 4 points de la résolution 4 et cela depuis plusieurs années. Résultat mitigé. Organiser les jeunes est un échec à part l'entrée de 5 jeunes nouveaux élus dont 2 assurent réellement leur mandat. Pourtant, c'était le thème de notre dernier congrès du syndicat.

Organiser les TAM est un échec complet bien que notre syndicat soit essentiellement composé de TAM. Les camarades n'ont jamais ressenti le besoin de mener une activité spécifique, pire les tentatives de spécificités de l'activité UFICT ont été vécues comme une CGT dans la CGT.

Sur les retraites, c'est une grande réussite. Nous avons un collectif retraite qui assure la continuité syndicale en lien avec le syndicat qui mène une réelle activité dans le syndicat en répondant à des besoins du syndicat (envoyer chaque semaine des centaines de courriers, par exemple) et participant avec deux membres aux réunions de notre CE.



A la prise en compte des souhaits au CE, puisque notre syndicat permet l'adhésion des souhaitants "permanents" du complexe pétrochimique en leur donnant les moyens de fonctionner (disponibilité des militants TPF, accès aux infos CGT, aux moyens de reprographie, etc... !

Nous sommes un syndicat qui tient hebdomadairement son bureau, réuni régulièrement sa CE, tient son congrès tous les 3 ou 4 ans et cela, depuis 1975 par contre, il est de plus en plus difficile de fournir des militants pour faire fonctionner nos instances CGT, aussi bien fédérales que territoriales ou au niveau du groupe, ce qui va conduire à un repli sur soi préjudiciable à tous.

Ce qui fédère notre syndicat, entre autre, c'est que nous rendons compte de nos mandats au travers d'un 4 pages hebdomadaire. Nous en sommes au N° 1288 à raison de 45 numéros par an soit près de 30 ans.

Mais la question qui nous est posée, c'est une Fédération, avec qui et comment ?

Nous l'avons déjà dit dans un de nos congrès précédent : la Fédération ce n'est pas essentiellement Montreuil. Cela part du syndicat, qui est la base de la CGT non seulement dans l'entreprise mais aussi en dehors de l'entreprise dans les régions, les pôles, les territoires.

La Fédération c'est le Comité Exécutif Fédéral où nous avons convenu de le réduire en nombre avec la volonté de lui faire jouer pleinement son rôle de dirigeant par une implication importante des camarades élus. Le résultat n'est pas tout à fait ce que nous nous étions fixés. Une participation à hauteur de 60 %, quelques camarades qui ont peu participé aux réunions et pour certains pas du tout à l'activité fédérale.

Nous avons besoin d'approfondir avec le syndicat proposant une candidature à la direction fédérale la disponibilité réelle du ou de la camarade.

La réflexion de la direction fédérale sortante a porté sur la nécessité d'un CEF qui soit représentatif des syndicats de la Fédération, à savoir composé des groupes mais aussi de petites entreprises pour être au plus près de la connaissance du terrain et être au mieux en capacité de mise en œuvre des décisions prises notamment sur des actions qu'elles soient nationales ou de branches professionnelles. L'objectif en nombre est de 80 à 90 camarades qui contribueront à prendre les décisions au travers d'échanges et de débats en ayant une connaissance la plus large possible du terrain.

Le CEF doit puiser dans chacun de ses membres la réflexion mais aussi s'enrichir les uns les autres d'analyses individuelles et que chacun de ses membres s'arme en arguments lui permettant de débattre d'enjeux de société en ayant la connaissance des professions de notre Fédération. Lever la main pour décider d'une action, c'est aussi l'engagement de sa mise en œuvre en allant au débat auprès des salariés de son entreprise, des groupes, des sous-traitants, des syndicats de la Fédération de son département, de sa région. Le nombre de 80 à 90 membres ne sera peut-être pas atteint dans l'immédiat, la commission des candidatures nous en fera état plus tard, mais la direction fédérale élue à l'issue de ce congrès devra œuvrer à atteindre cet objectif durant le mandat.

Le secrétariat fédéral sortant était composé de 11 camarades ou rappelons le, 2 camarades ont été cooptés par le CEF en cours de mandat.

3 camarades cessent leur activité de secrétaire fédéral à ce congrès. Il est vrai que le secrétariat s'est retrouvé en surcharge de travail, due entre autre à une augmentation des réunions au niveau des branches, à une augmentation des sollicitations dans la CGT, mais aussi sollicitations de beaucoup de syndicats confrontés à des restructurations, à des fermetures d'entreprises accentués dans ce mandat par l'effet de crise.

Mais osons le dire, c'est aussi du fait que

**LA RÉSOLUTION 4 EST
ADOPTÉE PAR LE CONGRÈS
À LA MAJORITÉ. (5 ABSTENTIONS)**

**LES RÉSOLUTIONS 5 & 6 AMEN-
DÉES PAR LE CONGRÈS SONT
ADOPTÉES À LA MAJORITÉ.**

PRÉSENTATION DU THEME 4.

LA FÉDÉRATION, SON FONCTIONNEMENT, SES OUTILS.

Florence BONAVENT

Comme il est écrit en premières lignes dans notre document d'orientation concernant ce thème : impulser, dynamiser, créer les conditions du rassemblement le plus large est la priorité de la Fédération.

C'est à partir de cette démarche que doit s'articuler le travail fédéral, la direction fédérale, les outils et les collectifs fédéraux. Travailler à démontrer que d'autres perspectives sont possibles, cela passe par la bataille des idées. Pour alimenter les débats, la formation des militants, des syndiqués, est primordiale.

Cela passe aussi par la lecture de la presse syndicale CGT NVO et des publications fédérales. Bien trop souvent, les syndicats les emparent dans leurs locaux sans en prendre connaissance. Comment être militant CGT sans s'approprier les réflexions et idées CGT ? Comment les syndiqués s'impliquent dans l'activité du syndicat sans l'information qui leur est destinée comme la Voix des Industries Chimiques ? Quelle utilisation est faite de cette manne d'informations ?



le CEF n'a pas joué pleinement son rôle de déploiement de l'activité et que le collectif d'animation n'a pas permis le soutien escompté entre le secrétariat et le CEF, collectif d'animation qui ne sera pas reconduit.

La direction fédérale sortante propose de mettre en place une nouvelle structure, le Secrétariat Fédéral Elargi, composé de 25 à 30 membres, secrétariat fédéral compris, qui sera élu par le Comité Exécutif Fédéral lors de la première réunion de ce dernier cet après midi.

Les membres de ces 2 instances seront à égalité de droits et de devoirs. Il se réunira toutes les 3 semaines. Le secrétariat fédéral élargi doit permettre d'apporter au secrétariat fédéral, du fait de son nombre, une bouffée d'oxygène par une implication dans l'activité. Les uns dans les branches professionnelles, les autres dans les régions, les pôles, les secteurs et collectifs de la Fédération. Ils seront appelés à représenter la Fédération dans les territoires et seront aussi sollicités pour aider à l'expression fédérale dans les publications.

Nul doute que le renforcement du secrétariat fédéral permanent, qui est bien sûr d'actualité, passera par le secrétariat fédéral élargi, cette responsabilité permettant de monter une marche plus facile à franchir en termes de responsabilités. Dans le mandat, des camarades de cette instance pourraient être sollicités à venir renforcer le secrétariat fédéral permanent.

Les 3 instances de la Fédération, CEF, Secrétariat fédéral permanent, Secrétariat fédéral élargi, auront à porter au plus près des syndicats l'action fédérale.

Cela passera par les collectifs de la Fédération, les régions, les pôles, mais aussi par les outils que sont le CFJ, l'UFICT et l'UFR. Cet ensemble est indispensable pour le fonctionnement de la Fédération. Si certains collectifs ont un fonctionnement régulier, d'autres ont besoin d'être relancés. Mais là aussi, osons le dire, les collectifs ne peuvent fonctionner que si des camarades des syndicats s'y investissent. C'est une implication supplémentaire bénéfique pour la réflexion collective mais aussi pour le syndicat ou les retombées d'informations sont directes.

Pour ce qui est de nos outils, le **Collectif Fédéral Jeunes, CFJ**, fonctionne régulièrement et l'on ne peut que s'en féliciter pour construire l'avenir de la CGT à tous les niveaux, du syndicat au niveau national. Le travail de ce collectif est d'aider les syndicats à organiser les jeunes dans les entreprises, répondre à leurs préoccupations et à leurs revendications. Des initiatives du CFJ vers les syndicats, vers les jeunes des entreprises, ont permis d'avoir des

échanges constructifs sur des sujets fondamentaux et de quelle place des jeunes dans la CGT. Le renforcement du



CFJ doit se faire de manière perpétuelle pour assurer un renouvellement des camarades qui n'y sont que pour un temps limité par mesure d'âge, vous le comprenez bien.

Le Collectif Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens, UFICT, y compris les délégués médicaux, a une activité soutenue vers ces catégories qui représentent en moyenne 1 salarié sur 2 dans les entreprises. La question de la place de ces salariés dans l'activité syndicale est posée avec de plus en plus de force qu'ils soient à un poste d'encadrement ou pas. Les camarades de ce collectif, depuis le 37^{ème} congrès, ont su travailler à des revendications spécifiques tout en pointant les convergences avec les autres catégories de salariés. Nous devons apprendre à dépasser les clivages qui persistent encore au sein de la CGT pour que cette activité soit au même niveau dans tous les syndicats.

Le Collectif Union Fédérale des Retraités, UFR, porte des aspects revendicatifs de protection sociale, de pension retraite, qui sont légitimes et justes pour que les retraités et futurs retraités puissent accéder aux soins et vivre dignement de leurs pensions.

Nous voyons bien que depuis ces derniers temps, les politiques menées des gouvernements touchent particulièrement toute cette catégorie et que le patronat contribue par la politique salariale de bas salaires en favorisant les rémunérations aléatoires non soumises à cotisations à faire que des retraités n'arrivent plus à subvenir à leurs besoins. Les syndicats d'entreprise ont besoin de renforcer le lien avec leur section de retraités qui peut être une aide précieuse dans les luttes aux portes des entreprises que ce soit sur l'emploi, la protection sociale, les retraites et préretraites.

Le lien retraités/entreprises ne s'en trouve que renforcé et l'UFR travaille à une dynamique de renforcement pour que la continuité syndicale soit un réel enjeu dans chaque syndicat.

Nos trois outils fédéraux, CFJ, UFICT, UFR, ont d'ailleurs tenu pendant ce mandat chacun une Conférence qui a été un franc succès notamment sur les aspects revendicatifs dans leurs spécificités en lien avec les revendications de la Fédération, même si nous avons encore à travailler cette question avec les syndicats.

Le Collectif d'Histoire Sociale des Industries Chimiques, CHISC, depuis le centenaire de la Fédération au 37^{ème} congrès, effectue un travail considérable sur les documents d'histoire de la



Fédération avec finalité de nourrir les syndicats de cette histoire en lien avec l'actualité.

Passer d'un collectif fédéral à un outil de la Fédération au même titre que le CFJ, L'UFICT et L'UFR, c'est affirmer politiquement l'importance que la Fédération porte au besoin de se donner les moyens pour la bataille des idées, à partir du vécu des syndicats avec objectif de la tenue d'une Conférence dans le prochain mandat.

Les régions et les pôles, je dirais de ces outils que ce sont des éléments incontournables de l'activité fédérale au plus près des syndicats, des salariés, des besoins et des préoccupations.

Être efficace rapidement pour apporter une aide sur des problématiques d'entreprises comme pour exemple des restructurations, des conflits salaires ou accords d'entreprises, etc.... par l'échange et le vécu des uns et des autres.

Être efficace dans la construction d'un rapport de forces pour être fort face à un patronat local. Mais c'est aussi débattre et s'organiser pour être fort dans sa région, dans son pôle sur des enjeux nationaux, des enjeux professionnels, de branche en lien avec les structures interpro.

Nous avons des difficultés de fonctionnement de ces outils par un manque d'identification de qui fait quoi en termes d'organisation des réunions, en clair qui gère le fonctionnement sur place de l'activité ?

Nous avons aussi un problème de prise en compte des syndicats de cette activité. L'expérience montre qu'il est nécessaire d'organiser nos régions et nos pôles avec des collectifs animés par un responsable identifié, membre du secrétariat fédéral élargi, disposant de temps et de moyens.

Voilà mes camarades les éléments mis au débat.

S'ensuit un débat sur le thème 4 pour lequel le secrétariat du Congrès n'a reçu aucun résumé d'intervention.

**LE THÈME 4 EST APPROUVÉ PAR
LE CONGRÈS À LA MAJORITÉ.**

INTERVENTION DE LA COMMISSION AMENDEMENTS.

Pascal TAILLEUX

Chers (es) camarades,

Après avoir voté sur les amendements au document d'orientation proposés par nos syndicats, après avoir voté thème par thème, nous devons maintenant valider, mes camarades, l'ensemble du document d'orientation.

Nous pouvons regretter le petit nombre de syndicats ayant proposé des amendements : 6.

Par conséquent, nous pouvons regretter le peu d'amendements proposés : 28.

Peut-être pouvons-nous nous rassurer (c'est pas certain) en expliquant ces chiffres par les mobilisations actuelles et notre future victoire pour sauver la retraite à 60 ans qui monopolisent les militants.

Alors rêvons à des congrès aussi exceptionnels !

Je tiens à remercier les camarades de la commission des amendements pour leur travail car ça n'a pas été si simple d'autant qu'ils pensaient à tort que j'allais faire toutes les interventions.

Merci à eux.

Je propose donc mes camarades que l'on valide par le vote l'ensemble de notre document d'orientation.

**LE DOCUMENT D'ORIENTATION
AMENDÉ EST ADOPTÉ
À LA MAJORITÉ.**



RAPPORT DE LA COMMISSION DES STATUTS.

Serge ALLEGRE

ARTICLE 1 : MODIFIÉ :

Après lecture de la modification par la commission : ce sont bien les syndicats qui font la Fédération et de le réécrire comme proposé dans la modification évite toute confusion.

Rajout d'une branche supplémentaire : "Négoce et Prestations de services" puisque les statuts n'avaient pas été réactualisés depuis plusieurs congrès.

ARTICLES 2 – 3 – 4 : AUCUNE MODIFICATION.

ARTICLE 5 : MODIFIÉ + 1 AMENDEMENT.

Après examen de l'amendement, la commission a repris en partie la demande en apportant la modification à l'Article 5 – C :

"Des syndicats CGT de retraités des industries chimiques ne disposant plus de syndicat CGT dans leur entreprise ou groupe."

ARTICLES :6 – 7 – 8 : AUCUNE MODIFICATION.

ARTICLE 9 : MODIFIÉ :

Rajout : Comités d'Entreprises Européens.

ARTICLE 10 : AUCUNE MODIFICATION.

ARTICLE 11 : AUCUNE MODIFICATION – MAIS 1 AMENDEMENT.

La commission retient l'amendement avec l'insertion demandée : "Syndicats et Sections syndicales" aux paragraphes : 2 et 4.

La lecture de l'article 11 devient : *"L'Union Fédérale des Retraités informe, impulse et coordonne l'activité des syndicats et sections syndicales..."*

"Les représentants des syndicats et des sections syndicales de retraités se réunissent..."

ARTICLE 12 : MODIFIÉ :

Nouvelle appellation : *"Centre Fédéral de la Jeunesse"* devient : *"Collectif Fédéral des Jeunes"* depuis le Congrès de Toulouse. C'est la mise en place des outils de la Fédération en les nommant collectifs au sein de la Fédération.

ARTICLE 13 : NOUVEL ARTICLE.

Mettre en titre : IHS devient CHSIC.

Dans la continuité de l'Article 12 qui fait savoir la volonté de la Fédération de mettre des collectifs en place et nous souhaitons que ce collectif IHS devienne : Collectif d'Histoire Sociale des Industries Chimiques : "CHSIC".

Du fait du nouvel article, l'ordre des articles suivants est modifié :

ARTICLE 13 : DEVIENT ARTICLE 14.

ARTICLE 14 : DEVIENT ARTICLE 15.

ARTICLE 15 : DEVIENT ARTICLE 16.

ARTICLE 16 : DEVIENT ARTICLE 17.

ARTICLE 17 : DEVIENT ARTICLE 18.

ARTICLE 18 : DEVIENT ARTICLE 19 AVEC MODIFICATION :

Modification : Question de compréhension avec le remplacement : "soit **Pour** une participation financière" par "soit **Par** une participation financière".

Solidarité envers les syndicats sans trop de moyens.

ARTICLE 19 : DEVIENT ARTICLE 20 AVEC 1 AMENDEMENT :

Amendement : la commission ne retient pas cet amendement car cela reste une réflexion de toute la CGT.

ARTICLE 20 : DEVIENT ARTICLE 21.

ARTICLE 21 : DEVIENT ARTICLE 22.

ARTICLE 22 : DEVIENT 23 AVEC MODIFICATION :

Article 23 : Dans la continuité de l'Article 12 avec la volonté de mettre en place des collectifs : Collectif Fédéral des Jeunes.

ARTICLE 23 : DEVIENT ARTICLE 24.

ARTICLE 24 : DEVIENT ARTICLE 25.

ARTICLE 26 : NOUVEL ARTICLE + 1 AMENDEMENT :

Amendement :

La commission ne retient pas cet amendement car nous ne remettons pas en place un bureau mais des camarades avec une mission d'aider le Secrétariat actuel au sein des Régions, des Pôles et des Branches.

Le Bureau n'a jamais eu le pouvoir de décision, par contre le CEF reste la seule instance de décision au niveau de la Fédération.

ARTICLE 25 : DEVIENT ARTICLE 27.

ARTICLE 26 : DEVIENT ARTICLE 28.

ARTICLE 27 : DEVIENT ARTICLE 29 AVEC MODIFICATION :

C'est une obligation légale avec une mise en conformité pour agir en justice.

ARTICLE 28 : DEVIENT ARTICLE 30 MODIFIÉ + 1 AMENDEMENT.

La commission accepte l'amendement mais avec une réécriture :

Le nouvel Article – 3^{ème} Alinéa : devient :

"A chaque Congrès, le responsable de la politique financière fournira un état de trésorerie : recettes – dépenses."

La suite de la partie rayée est intégrée dans la suite de l'article.

Ce n'est qu'une mise en conformité avec la Loi de démocratie sociale du 20 août 2008 sur les obligations comptables.

On rassure les syndicats, la Fédération présentera toujours un état des finances à chaque Congrès.

ARTICLE 29 : DEVIENT ARTICLE 31.

ARTICLE 30 : DEVIENT ARTICLE 32.

ARTICLE 31 : DEVIENT ARTICLE 33.

ARTICLE 32 : DEVIENT ARTICLE 34 MODIFIÉ.

Mise en conformité avec Cogétise en termes de règlement de cotisations.

L'ARTICLE 33 DEVIENT ARTICLE 35 MODIFIÉ.

On ne verse pas l'argent à la Fédération mais à Cogétise.

ARTICLE 34 DEVIENT ARTICLE 36 MODIFIÉ :

Le journal la "Voix" n'est pas un organe officiel mais une publication officielle de la Fédération.

ARTICLE 35 DEVIENT ARTICLE 37.

ARTICLE 36 DEVIENT ARTICLE 38.

ARTICLE 37 DEVIENT ARTICLE 39.

ARTICLE 38 DEVIENT ARTICLE 40.

Après les débats interactifs au fur et à mesure de la présentation de la commission, les nouveaux statuts amendés sont soumis au vote.

**LES STATUTS AMENDÉS PAR LE
CONGRÈS SONT ADOPTES.**

RAPPORT DE LA COMMISSION DES CANDIDATURES.

Marc SARDE

La commission a reçu 60 candidatures pour le Comité Exécutif Fédéral et 3 pour la Commission Financière de Contrôle.

Les candidatures pour le CEF sont réparties de la manière suivante :

Par Branche et par Région :

BRANCHES	NOMBRE
CAOUTCHOUC	8
CHIMIE	27
INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE	4
NAVIGATION DE PLAISANCE	2
OFFICINES	1
PETROLE	9
PLASTURGIE	8
REPARTITION PHARMACEUTIQUE	1

REGIONS	NOMBRE
AQUITAINE	3
AUVERGNE	4
BOURGOGNE	1
BRETAGNE	1
CENTRE	1
FRANCHE COMTE	3
IDF	11
MIDI PYRENEES	1
NORD PAS DE CALAIS	8
NORMANDIE	7
PACA	4
PAYS DE LOIRE	3
PICARDIE	6
POITOU CHARENTES	1
RHÔNE ALPES	6



Le taux de renouvellement du CEF serait de 36 % avec 21 nouveaux inscrits.

Le nombre de femmes se situerait à 11,5 % avec seulement 7 femmes sur 60 candidats.

La moyenne d'âge se situant à 46 ans.

Le nombre de candidatures (60) est une étape positive vers les objectifs fixés par le Congrès, qui sont la mise en place d'un Secrétariat Fédéral Elargi et l'élargissement du Comité Exécutif Fédéral.

Pour finaliser cette étape, la commission préconise que la future direction fédérale utilise la coopération pour élargir son assise, être mieux repré-

sentative des syndicats, notamment des petits syndicats ; mieux représentative des régions, certaines régions importantes pour nos industries étant assez "dégarnies" : Centre, Nord-Est, par exemple.

La commission a débattu de l'implication nécessaire des membres du CEF dans leur mandat de dirigeant fédéral, notamment sur le terrain, dans les régions, dans les syndicats.

Pour ce faire, la commission propose que le congrès décide, par exemple, que chaque membre du CEF participe au travail des collectifs de la Fédération.

La commission propose au congrès de retenir la totalité des candidatures reçues pour le CEF et la CFC, soit 60 candidatures pour le CEF et 3 candidatures pour la CFC.

LES PROPOSITIONS DE LA COMMISSION DES CANDIDATURES SONT VOTÉES PAR LE CONGRÈS À L'UNANIMITÉ.

AISSANI Sidi Ali	ALLEGRE Serge
AMAT Olivier	AUVINET Jean-Pierre
AVERSA Guy	BACHELET Daniel
BARBE Dominique	BIGOT Jacky
BIONDI Patrick	BIONNE Jean-Bernard
BLANCO Manuel	BODIN Thierry
BONAVENT Florence	BUFKENS Ludovic
CAZAU Gérard	CHAMBON Jacques
COLAS Jean-Noël	COLIBERT Patrick
COLOMBEL Anne	COPIE Philippe
CROQUEFER François	DA SILVA Joao Manuel
DANJOU Isabelle	DHAINAUT Jérôme
DUBOIS Bernard	FAVEEUW Olivier
FOULARD Charles	FRANCO Cédrik
GARCIA Saturnin	GILLET COLART Claude
GRANDAY Christian	GREVET Olivier
GUILLAUMIN Lilian	HELLIER Gilles
HENO Marc	HERGAULT Christian
JANOT Christophe	KRAWCZYK Lionel
LAMOTTE Christian	LAURENT Bernard
LEPINE Emmanuel	MICHELUCCI Jean-Marie
MOREIRA Carlos	NARCY Frédéric
OZANNE Stéphane	PEREIRA Marie-Christine
PERROT Olivier	PETIT Daniel
PEYRARD Yves	RADAELLI Jean-Marc
RADY Hicham	RIZZI Gilles
SARDE Marc	SELLINI Eric
SERVAIN Pascal	TAILLEUX Pascal
THOMAS Gentiane	UGHETTO Bernard
ULME Eric	VANISCOTTE Patrick
Commission Financière et de Contrôle	CASANOVA Roger
DOMBRET Denis	DUBOC Dominique



HOMMAGE AUX PARTANTS.

Emmanuel LEPINE

Il y a des moments où l'on doit savoir s'arrêter, s'arrêter pour prendre le temps d'évoquer le parcours de militants quittant des fonctions de responsabilités au plus haut niveau de la Fédération.

Nous allons survoler ensemble le parcours syndical de 3 camarades qui quittent le secrétariat fédéral.

L'exercice premier est de décider par lequel commencer. J'ai choisi de le faire par l'âge le plus mûr, j'ai hésité à le faire par ordre de grandeur de taille, mais disons-le, de toutes façons, dans les 2 cas, c'est **Maurice** qui arrive le premier.

Donc Maurice quitte la Fédération et fait valoir ses droits à la retraite. C'est compréhensif surtout en rapport avec la bataille du moment.

Le parcours syndical de Maurice débute en 1970 dans le laboratoire Janssen Lebrun comme technicien diplômé.

L'adhésion CGT fut spontanée de sa part, je crois savoir qu'il n'y en a eu que 2 sous cette forme dans le syndicat.

Mais comment est-il parvenu à franchir le pas de syndiqué à militant ?

Je dirai que tout est une histoire d'animaux.

Maurice travaille dans un laboratoire d'industrie pharmaceutique où il y a des animaux.

Bien sûr, ces petites bêtes avaient besoin de ressources essentielles à leur survie : de la nourriture. Non seulement elles se nourrissent la semaine mais aussi le week-end et surtout le dimanche.

Problème, Maurice ne se fait pas à l'idée de travailler le dimanche. Il exprime sa position au niveau du syndicat, et déclare d'une voix assurée : il faut se mettre en grève.

Un des camarades du syndicat, Jean Chéret, propose de négocier avec la direction pour le recrutement d'un étudiant en médecine bio pour faire les week-ends.

Mais l'attente étant assez longue pour ce recrutement, la tension monte dans le syndicat.

Les élections approchant, Jean propose à certains camarades, dont Maurice, de se présenter.

Maurice est élu, les premières responsabilités sont prises et par la suite, la bataille menée contre la délocalisation a tenu 5 ans.

Maurice arrive à la Fédération au 31^{ème} congrès de Grenoble en octobre 1988.

Il est élu au comité exécutif fédéral et au bureau fédéral. 3 ans plus tard, au 32^{ème} congrès à Montluçon, il devient secrétaire fédéral.

Durant ses 6 mandats fédéraux, Maurice a eu différentes responsabilités comme le suivi de branches comme l'industrie pharmaceutique, la répartition pharmaceutique, la droguerie, les officines.

Il a tenu le poste d'administrateur de la Fédération, tout comme



responsable à l'orga/vie syndicale, le suivi du collectif UFICT.

Pour ce qui est des groupes, je n'en citerai que quelques uns Pechiney et la filière aluminium, Sanofi-Aventis, Arkéma.....

Il a œuvré pendant des années à organiser la région parisienne avec le camarade Henri Lesage sans oublier le suivi des régions Est Champagne et Nord Pas de Calais.

Maurice fait donc valoir ses droits à la retraite, mais nous savons qu'il continue des activités dans le mouvement. Il rentre dans la phase d'un retraité actif.

Si je m'en tiens à mon résonnement d'âge pour l'ordre, le deuxième camarade à quitter le secrétariat est **Jean-Noël**, qui lui, au bout de 4 mandats de secrétaire fédéral, a souhaité comme il dit, se coucher dans le lit de sa maison tous les soirs.

Jean-Noël rentre dans l'entreprise Rhône-Poulenc le 1^{er} février 1975, devenu aujourd'hui Adisseo Commentry.

Il se syndique en 1979, et comme il le dit, le timbre était collé sur le placard du vestiaire, pas besoin de discours pour adhérer à la CGT. C'est la pratique de l'entreprise.

Il est élu délégué du personnel en 1983, puis au CE et devient vite un spécialiste de la formation professionnelle.

Alain Passat, le père Passat comme dit Jean-Noël, dit de lui qu'à cette époque, il portait de grosses lunettes d'écailles, ce qui lui donnait un air de ministre.

Jean-Noël prend la suite d'Alain Passat au comité de groupe Rhône Poulenc et soudoie les camarades de la Fédération en apportant régulièrement terrines de lièvre et cuissots de sanglier pour "appuyer sa promotion" de dirigeant fédéral, ce qu'il a réussi à faire puisque au 32^{ème} congrès de Montluçon, Jean-Noël est élu au comité exécutif fédéral.

Au 33^{ème} congrès à Roubaix, il entre au bureau fédéral, toujours par la démarche "pâtés et cuissots à volonté", ce qui lui vaut d'être élu secrétaire fédéral au 34^{ème} congrès à Mondonville.

Au cours de ces 4 mandats, Jean-Noël a eu le suivi des branches chimie, avec particulièrement la CPNE, caoutchouc, instruments à écrire, ainsi que de notre outil UFR.

Il a eu la responsabilité des collectifs 2SPE, économique, politique revendicative et protection sociale.

Pour ce qui est des groupes, ce sont Rhône Poulenc, Solvay, Grande Paroisse, Air Liquide et en généralité, la filière des engrais. Pour les régions, ce sont l'Auvergne, le Limousin, l'Ile De France.

Jean-Noël quitte donc la fonction de secrétaire fédéral mais continuera dans des responsabilités fédérales et là, fais confiance aux camarades, ils sauront aisément partager le travail.

Je te rappelle que tu n'as pas l'âge de la retraite et que la messagerie de ton portable précise par ta propre voix que tu es au service des travailleurs.



J'en arrive maintenant au benjamin des 3, **Jean-Michel**.

Jean-Michel quitte la Fédération après 1 mandat de secrétaire fédéral puis 3 mandats de secrétaire général pour reprendre une activité professionnelle dans l'économie sociale.

Jean-Michel rentre à la raffinerie BP Dunkerque, aujourd'hui SRD, en 1978 et se syndique dans la foulée. Il prend son premier mandat de DP en 82 puis au CE en 86.

Il devient secrétaire général du syndicat en 1990. Dans le syndicat, Jean-Michel se voit confier l'animation de journées d'études syndicales et une en particulier, restera dans la tête de tous les camarades présents, ils en parlent encore aujourd'hui. Jean-Michel anime donc cette journée d'études et à la suite du repas, les copains prennent le café et fument leurs clopes dehors quand intervient un véhicule : une moto appelée plus familièrement la moto à "raisin".

C'est une histoire de vol plané qui a provoqué un faux rire collectif et plus particulièrement chez Jean-Michel où les copains ont cru qu'il allait s'étouffer de rire. Obliger de lui faire à maintes reprises des tapes dans le dos en se demandant s'il allait reprendre sa respiration.

La journée d'études a repris et tout l'après midi, Jean-Michel a été en difficulté de tenir son sérieux, éclatant de rire dès qu'il posait les yeux sur les camarades. Les copains du syndicat, et notamment Bruno Pencoup, disent que c'est le plus gros fou rire du syndicat.



C'est à Roubaix en 1994 au 33^{ème} congrès que Jean-Michel est élu au comité exécutif fédéral, puis au 34^{ème} à Mondonville 1998, il devient secrétaire fédéral pour se voir confier au 35^{ème} congrès de Nantes en 2001, la responsabilité de Secrétaire Général de la Fédération.

Au cours de ces 4 mandats, Jean-Michel a la responsabilité du suivi de différentes activités tout en ayant un regard sur toute l'activité de la Fédération.

Il œuvre dans l'activité internationale en lien avec le collectif, siège à l'EMCEF. Il suit les activités de CIDECOS, l'ANCAV, la NVO, l'UFR, l'IHS. Tout comme des groupes comme ARKEMA, ST GOBAIN, RODHIA, BASF, pour ne citer que ceux là, la filière des lessiviers, les régions Picardie et Nord pas de calais.

Mais j'en ai sûrement oublié. Jean-Michel a été la voix et l'image de la Fédération où qu'il soit, dans toutes les instances de la CGT dans les medias, par sa présence dans les batailles qu'ont menés les syndicats, tout comme lors des relations qu'il se doit d'avoir en tant que secrétaire général avec les dirigeants des grands groupes en mettant toujours en avant les positions politiques de la Fédération.

Il a participé, tout comme Maurice et Jean-Noël à une période d'histoire de la Fédération.

D'autres l'ont fait avant et d'autres le feront après. C'est ce qui fait toute la richesse de notre Fédération.

Il nous reste à souhaiter bonne retraite active à Maurice, bonne continuité de travail à Jean-Noël, bonne chance à Jean-Michel dans ses nouvelles responsabilités professionnelles et la Fédération ainsi que le congrès vous remercient de votre engagement dans le mouvement syndical.



ELECTION DU COMITÉ EXÉCUTIF FÉDÉRAL.

Il est procédé au vote du CEF par mandat porté par chaque syndicat.

Nombre de voix exprimées : 12104.

Les résultats nominatifs sont dans le tableau suivant :

AISSANI Sidi Ali (12104 voix)	ALLEGRE Serge (11838 voix)
AMAT Olivier (11556 voix)	AUVINET Jean-Pierre (12016 voix)
AVERSA Guy (12104 voix)	BACHELET Daniel (12104 voix)
BARBE Dominique (11334 voix)	BIGOT Jacky (11838 voix)
BIONDI Patrick (12055 voix)	BIONNE Jean-Bernard (12104 voix)
BLANCO Manuel (11871 voix)	BODIN Thierry (11285 voix)
BONAVENT Florence (11077 voix)	BUFKENS Ludovic (12104 voix)
CAZAU Gérard (12104 voix)	CHAMBON Jacques (12104 voix)
COLAS Jean-Noël (11695 voix)	COLIBERT Patrick (12104 voix)
COLOMBEL Anne (12104 voix)	COPIE Philippe (12104 voix)
CROQUEFER François (12061 voix)	DA SILVA Joao Manuel (12104 voix)
DANJOU Isabelle (12104 voix)	DHAINAUT Jérôme (12104 voix)
DUBOIS Bernard (12104 voix)	FAVEEUW Olivier (12104 voix)
FOULARD Charles (11991 voix)	FRANCO Cédrik (12104 voix)
GARCIA Saturnin (12040 voix)	GILLET COLART Claude (11975 voix)
GRANDAY Christian (12104 voix)	GREVET Olivier (11838 voix)
GUILLAUMIN Lilian (12104 voix)	HELLIER Gilles (11987 voix)
HENO Marc (11391 voix)	HERGAULT Christian (10797 voix)
JANOT Christophe (12104 voix)	KRAWCZYK Lionel (11922 voix)
LAMOTTE Christian (12104 voix)	LAURENT Bernard (12104 voix)
LEPINE Emmanuel (8681 voix)	MICHELUCCI Jean-Marie (12104 voix)
MOREIRA Carlos (10912 voix)	NARCY Frédéric (12104 voix)
OZANNE Stéphane (12104 voix)	PEREIRA Marie-Christine (11910 voix)
PERROT Olivier (12104 voix)	PETIT Daniel (12104 voix)
PEYRARD Yves (11648 voix)	RADAELLI Jean-Marc (11420 voix)
RADY Hicham (12104 voix)	RIZZI Gilles (12104 voix)
SARDE Marc (12016 voix)	SELLINI Eric (12104 voix)
SERVAIN Pascal (12104 voix)	TAILLEUX Pascal (11197 voix)
THOMAS Gentiane (11947 voix)	UGHETTO Bernard (12104 voix)
ULME Eric (12104 voix)	VANISCOTTE Patrick (12104 voix)
Commission Financière et de Contrôle	CASANOVA Roger (12104 voix)
DOMBRET Denis (12104 voix)	DUBOC Dominique (12104 voix)



Après l'annonce
des résultats du
CEF,
le Comité Exécutif
Fédéral se réunit
aussitôt.

Il procède
à l'élection du
Secrétariat Fédéral
Elargi, du
Secrétariat Fédéral
et du Secrétaire
Général.

Sont élus à
l'unanimité :

Les camarades
élus au Secrétariat
Fédéral sont
présentés aux
délégués du
Congrès.

	Comité Exécutif Fédéral	Secrétariat Fédéral Elargi	Secrétariat Fédéral
AISSANI Sidi Ali	X		
ALLEGRE Serge	X	X	
AMAT Olivier	X		
AUVINET Jean-Pierre	X	X	
AVERSA Guy	X		
BACHELET Daniel	X		
BARBE Dominique	X	X	
BIGOT Jacky	X		
BIONDI Patrick	X		
BIONNE Jean-Bernard	X		
BLANCO Manuel (SF)	X	X	X
BODIN Thierry	X		
BONAVENT Florence (SF)	X	X	X
BUFKENS Ludovic	X		
CAZAU Gérard	X		
CHAMBON Jacques	X		
COLAS Jean Noël	X	X	
COLIBERT Patrick	X		
COLOMBEL Anne	X		
COPIE Philippe	X		
CROQUEFER François	X		
DA SILVA Joao Manuel	X		
DANJOU Isabelle	X		
DHAINAUT Jérôme	X		
DUBOIS Bernard	X	X	
FAVEEUW Olivier	X		
FOULARD Charles (SF)	X	X	X
FRANCO Cédric	X		
GARCIA Saturnin	X		
GILLET COLART Claude	X	X	
GRANDAY Christian	X		
GREVET Olivier	X		
GUILLAUMIN Lilian	X		
HELLIER Gilles (SF)	X	X	X
HENO Marc	X		
HERGAULT Christian	X		
JANOT Christophe	X	X	
KRAWCZYK Lionel (SF)	X	X	X
LAMOTTE Christian	X		
LAURENT Bernard	X		
LEPINE Emmanuel (SF)	X	X	X
MICHELUCCI Jean-Marie	X	X	
MOREIRA Carlos (SG)	X	X	X Secrétaire Général
NARCY Frédéric	X		
OZANNE Stéphane	X		
PEREIRA Marie-Christine	X	X	
PERROT Olivier	X		
PETIT Daniel	X	X	
PEYRARD Yves (SF)	X	X	X
RADAELLI Jean-Marc	X		
RADY Hicham	X		
RIZZI Gilles	X	X	
SARDE Marc	X	X	
SELLINI Eric	X		
SERVAIN Pascal	X		
TAILLEUX Pascal	X	X	
THOMAS Gentiane	X	X	
UGHETTO Bernard	X	X	
ULME Eric	X		
VANISCOTTE Patrick	X	X	
CASANOVA Roger	CFC		
DOMBRET Denis	CFC		
DUBOC Dominique	CFC		

RAPPORT DE CONCLUSION DU 38^{ÈME} CONGRÈS DE LA FNIC CGT.

Carlos MOREIRA

Chers Camarades,

Nous arrivons désormais, à ce moment du Congrès, à la conclusion des travaux du 38^{ème} congrès de notre Fédération.

Conclure nos travaux ne veut pas dire rendez-vous à dans 3 ans, mais plutôt marquer l'intention de mettre à profit, dans chaque syndicat, la richesse des débats qui ont été les nôtres, avec l'intention de mettre en œuvre les décisions que nous avons prises ensemble.

Avant d'aborder la synthèse de nos travaux, en lien avec l'actualité, permettez-moi de saluer et remercier tous ceux qui ont aidé à accueillir l'ensemble des délégués du Congrès, nous tous.

Saluer d'abord les camarades de l'orga qui, depuis jeudi dernier, sont là et nous accompagnent au quotidien. Je les remercie en votre nom, ainsi que leurs syndicats (*Total Harfleur, Exxon Mobil Gravenchon, TPF Carling, Inéos Lavera, Arkema Fos*) pour cet engagement militant qui mérite d'être salué et que l'on peut applaudir !

Remerciements également l'ensemble du personnel de la Fédération qui a contribué de bonne façon à la réussite de ce congrès.

Remerciements aussi à toute l'équipe Touristra, aux partenaires et amis qui travaillent avec nous, ainsi qu'aux camarades de la maison CGT tels que NVO, IHS, etc..., présents tout au long de nos travaux.

Vous l'avez remarqué, le cadre dans lequel nous avons tenu nos travaux est agréable surtout s'il fait beau temps, mais "rien n'est trop beau pour la classe ouvrière", "et surtout pour ses représentants", comme dirait Alain Gerbeaud, que beaucoup connaissent.

J'aborde cette question pour rappeler que le choix de tenir le congrès ici a été une décision politique de la Fédération, dans un village vacances qui fait partie intégrante du patrimoine social de l'ANCAV-TT, une occasion de saluer ses militants de la CGT, saluer leur engagement dans les comités d'entreprises propriétaires, partie intégrante de l'action syndicale dans la dimension du tourisme so-

cial, du droit aux congés, et des vacances pour les travailleurs et leurs familles.

Un 38^{ème} congrès tenu dans un contexte particulièrement fort de luttes, avec une mobilisation du monde du travail qui atteint des niveaux historiques, et qui, quelle que soit l'issue, marqueront indéniablement une page importante dans l'histoire sociale de notre pays ! Mais nous allons y revenir !

Rarement aussi, dans l'histoire de notre Fédération, nous aurons eu à réorganiser les travaux d'un congrès pour assurer, en même temps, notre congrès et notre engagement dans l'action nationale avec la participation des délégués à la manifestation de Draguignan, l'impulsion pour organiser l'action dans la durée avec notamment, la grève reconductible engagée dans plusieurs secteurs.

Une situation particulière donc de notre congrès qui a été au cœur de nos débats, de nos réflexions sur les orientations décidées pour les 3 années à venir.

Un nouvelle page de l'histoire de notre Fédération s'ouvre au travers d'une nouvelle direction fédérale, renouvelée avec 1/3 de nouveaux camarades dans la future direction fédérale. Qui dit entrées, dit départs d'anciens dirigeants que je tiens à remercier en votre nom, avec une pensée particulière à saluer le départ de 3 camarades du secrétariat fédéral :

Jean Noël COLAS, Maurice DEMUYNCK et Jean-Michel PETIT.

Jean Michel, secrétaire général de la Fédération de 2001 à 2010, est appelé à prendre de nouvelles responsabilités dans le mouvement social, plus exactement au CCAS d'EDF ! Nous lui souhaitons une bonne continuation dans cette nouvelle voie en attendant de le revoir dans les batailles syndicales que nous continuerons à partager.

Jean-Michel, c'est un au revoir marqué par le soutien et la fraternité de toute la Fédération, une fraternité à l'image de tes actions dans ta responsabilité de dirigeant de notre Fédération.

Bonne continuation aussi aux autres camarades, sachant que, concernant Jeannot et Maurice, leur engagement continue aussi à la Macif pour Maurice, et toujours dans la Fédération, au sein du secrétariat élargi pour Jean Noël COLAS.

Merci encore Camarades !

Je vous remercie de bien vouloir les applaudir.

Une nouvelle direction vient d'être élue par le congrès, prête à relever les manches, à s'investir dans la mise en œuvre de nos orientations fédérales.

La nouvelle direction sera composée de 64 camarades avec 25 d'entre eux au sein du secré-



tariat fédéral élargi venant renforcer le secrétariat permanent composé lui-même de 8 camarades.

Un constat : notre objectif de construire une direction fédérale de 80/90 membres n'a pas été intégré pleinement par nos syndicats qui n'ont pas fait de propositions de mise à disposition de camarades pour renforcer la direction fédérale.

Même si le calendrier d'une part, l'actualité intensive d'autre part, n'ont pas laissé assez d'espace pour la préparation politique du 38^{ème} congrès dans les syndicats, nous ne pouvons pas, nous ne devons pas en rester sur le constat !

Il nous faut travailler à renforcer la Fédération, sa direction fédérale.

Je vous propose que la future direction fédérale œuvre à poursuivre les débats afin de se renforcer conformément aux orientations définies ensemble.

La nouvelle direction fédérale aura prochainement à se répartir les tâches et responsabilités, afin que chaque membre y trouve toute sa place, tout comme les camarades du secrétariat fédéral élargi : une réunion pour s'organiser est déjà programmée en ce sens courant novembre.

Je tiens, à ce moment précis, à remercier les camarades pour la confiance qu'ils m'apportent en me faisant l'honneur de me confier la responsabilité de secrétaire général de la Fédération.

C'est dans un esprit de travail d'équipe, de travail collectif, que je m'engage à travailler à renforcer la Fédération pour qu'elle soit à même de répondre aux attentes des syndicats, une Fédération qui porte haut ses valeurs d'un syndicalisme CGT de classe et de masse, conformément aux orientations définies ensemble.

Je ne peux m'empêcher d'avoir, en ce moment, une pensée particulière pour Christian VOSNIER et Michel GOGAIL, qui tous deux m'auront beaucoup apporté, enrichi de leurs expériences, depuis mon engagement dans les responsabilités fédérales.

Et vous savez combien il est important, tant individuellement que collectivement, de tirer les enseignements du passé pour mieux préparer l'avenir !

Ce n'est pas le Collectif d'Histoire Sociale qui démentira !

La volonté que je tiens à marquer, c'est celle de veiller à unir et rassembler, à considérer comme une richesse, l'expression diversifiée dans la Fédération.

Notre Fédération doit être un espace où la démocratie ne doit pas

être qu'un mot, respectueuse des diversités dans le respect des orientations décidées dans nos congrès.

C'est bien à partir de l'histoire de notre syndicalisme CGT, un syndicalisme construit, façonné à partir de ses syndicats que notre Fédération est appelée à poursuivre son action, pour peser sur les évolutions de la société, de la CGT, dans la CGT, à partir de nos réflexions, nos orientations, avec un objectif, celui de renforcer notre maison commune, et être à même de construire le rapport de forces nécessaire pour gagner sur nos revendications, de l'entreprise à la branche professionnelle, et au plan national interprofessionnel.

Jean Michel l'a pointé dans le rapport d'activité, ces 3 dernières années ont été marquées par des batailles intenses, avec des avancées ici et là, dans notre Fédération.

Batailles dans les entreprises, tels les Good-Year qui maintiennent leurs emplois par la lutte depuis 4 ans ; les Faurécia Auchel qui ont sauvé leur site industriel ; les Total avec la bataille qui se poursuit à Flandres ; les Sanofi-Aventis, les Michelin, Arkema, Rhodia, actions dans les branches aussi telles que l'industrie pharmaceutique, la plasturgie, le caoutchouc.

Sur les Conventions Collectives et les actions dans les branches, restons lucides, il nous reste encore du chemin à parcourir pour arriver à gagner une implication plus forte des syndicats : ce sera une des tâches de la future direction fédérale.

Il nous faut travailler à renforcer les solidarités de luttes.

Je profite de cet instant pour alerter sur le danger que représenterait ce "repli" d'activité syndicale à l'intérieur de nos groupes, entreprises ou usines, délaissant les négociations dans les branches professionnelles, laissant la délégation de 5 à 10 camarades se débrouiller, et cela à un moment où, à tort ou simplement par méconnaissance, des voix s'élèvent ici ou là pour décrire les Conventions Collectives comme dépassées, désuètes, etc...

Plusieurs raisons militent aujourd'hui comme hier à redonner toute sa place à intégrer la Convention Collective au cœur de notre bataille revendicative :

- dans une société qui fait de la qualification le préalable pour l'accès à l'emploi, avec des milliers de jeunes diplômés embauchés chaque année, la bataille sur la reconnaissance des qualifications est incontournable pour notre syndicalisme CGT ! Un terrain revendicatif délaissé au vu de l'évolution des métiers, ces 30 dernières années, sans évolution suffisante des classifications.



La traduction de la qualification dans le bulletin de salaire, en termes de classification, c'est la Convention Collective professionnelle qui la fixe, le Code du Travail étant un minima interprofessionnel !

Et c'est bien le paiement de cette qualification qui est la base du salaire socialisé et de notre protection sociale, retraite, santé, assurance chômage, etc...

Mais au-delà de cette réalité qui fait des grilles salariales l'épine dorsale de nos Conventions Collectives et sur lesquelles nous avons pris des décisions à notre congrès au travers de notre grille fédérale, au-delà de cela, la Fédération a commencé à engager un travail, convention par convention, pour montrer, mettre en lumière quels sont les droits garantis que nous n'aurions pas s'il ne restait que le Code du Travail, s'il n'y avait pas les CCN.

A un moment où les fusions/absorptions sont omniprésentes, désstructurant nos industries, nos emplois, mais aussi précarisant les accords d'entreprises, les droits inscrits dans la Convention Collective représentent une protection collective avec des liens de solidarité au plan national pour tous les salariés.

Oui, la bataille revendicative doit s'orienter pour renforcer nos Conventions Collectives, pour renforcer nos droits à l'entreprise, droits d'intervention pour peser sur les choix qui engagent l'avenir de nos industries, de nos emplois, de nos garanties collectives.

A l'aube de ce siècle, la CGT se doit d'investir le terrain idéologiquement sur tous les fronts, à l'exemple de celui lié à l'environnement, un terrain utilisé par le patronat et le gouvernement pour leurs propres schémas idéologiques sur un fond de reculs sociaux !

Aborder cette question d'environnement, de sécurité, c'est aborder la question de la place du salarié au travail, de sa santé, de ses conditions de travail, de sa sécurité, sa formation, dans une organisation du travail structurée, non pas sur la rentabilité financière immédiate mais sur le bien-être social des travailleurs, avec des entreprises dont la finalité ne doit pas être de produire des profits mais des biens utiles à la consommation, aux besoins de la population.

C'est dans les perspectives d'armer les militants CGT, d'affûter l'argumentation syndicale sur ces enjeux de société que des journées d'études, colloques, seront organisés, à commencer par celui sur les risques industriels et la sous-traitance qui sera organisé les 30 & 31 mars 2011 par la Fédération et son collectif 2SPE à Montreuil.

L'ensemble des syndicats est appelé à s'inscrire dans cette initiative.

La formation de nos militants est essentielle pour mener ces batailles.

Dans toutes nos manifestations, le "tous ensemble" est scandé avec force et justesse.

Logique, c'est ensemble que nous pourrions être en capacité de peser sur les enjeux, mais ce "tous ensemble", il nous faut lui donner un contenu, car il est porteur d'exigences dans la qualité de nos règles de vie.

On ne peut pas être tous ensemble, le dire, le crier et ensuite faire chacun chez soi !

La bataille sur les retraites illustre combien nous serions impuissants à peser si l'on restait chacun chez soi.

Conscients du besoin de construire des solidarités de luttes au niveau groupe, au niveau national sur des enjeux tels que les retraites, mais difficultés à le faire au niveau de la branche, tel est le constat que nous devons dépasser, ensemble, conformément à nos orientations définies à notre Congrès.

Et la réponse, elle est dans le syndicat, lui seul peut intégrer cette dimension dans son activité revendicative.

La richesse des travaux de notre congrès, avec des débats francs, fraternels, tout cela doit servir à renforcer notre CGT partout, à l'entreprise, au plan national.

Un syndicalisme CGT enraciné à l'entreprise qui puise sa force avec de nombreux syndiqués formés, participant à la bataille des idées.

Sur nos forces organisées, force est de constater que si l'année 2009 montre une progression de syndiqués à la Fédération, l'année 2010, elle, montre que rien n'est gagné et qu'il faut faire évoluer nos pratiques avec le respect de nos règles de vie, puisque près de 50 % des syndicats sont encore à 0 syndiqué en 2010 par faute de versements aux structures de la CGT.

Et des forces organisées, la CGT en a besoin pour relever les défis que nous posent le patronat et ses délégués au gouvernement.

Il y a bien sûr la bataille pour le droit à la retraite à 60 ans, à taux plein, pour imposer une réforme assurant le financement de ce droit.

Du résultat de cette bataille dépendront les droits sur l'AGFF qui garantit nos retraites complémentaires de 60 à 65 ans et dont l'accord triennal arrive à échéance au 31 décembre de cette année !

Cette bataille impactera aussi les droits des privés d'emploi, le Medef engageant les négociations au niveau de l'UNEDIC. Les moyens de cette instance seraient impactés par la réforme sur les retraites, puisque 3/4 des seniors, actuellement au chômage, ne pourraient plus accéder à leurs droits à la retraite à 60 ans.

Dans la continuité, le gouvernement, à la demande du MEDEF, annonce déjà des coupes sombres dans les budgets de l'assurance maladie avec moins de remboursements, plus de frais à la charge des familles !

Aujourd'hui, 2 concepts de société s'affrontent ! Il y a celui de la classe dirigeante, la clique des Sarkozy et Parisot, et celui du peuple avec lequel nous luttons avec l'exigence de démocratie, de droits et des libertés, du progrès social et économique.

Cela est à notre portée en imposant une autre utilisation des richesses créées.

Nous sommes dans un combat de classe, sur des choix de société, un combat de masse au vu des millions de salariés qui battent le pavé depuis le début de l'année.

Avec lucidité, les salariés et la population condamnent cette politique qui creuse les inégalités sociales !

La bataille des idées est permanente.

Face au matraquage idéologique des soi-disant "coûts salariaux", des déficits savamment organisés, il nous faut sans cesse rappeler que seul le travail est créateur de richesses et que la vraie question, c'est celle de leur utilisation.

Convaincre les salariés que pour le patronat, ils sont en réalité source de profits et non de coûts.

Tout comme il faut dénoncer les milliards d'euros de fonds publics distribués de multiples manières qui doivent être réorientés, pour servir le progrès social, pour notre protection sociale, pour des projets industriels garants de l'équilibre économique et social dans les territoires, pérennisant et sécurisant nos emplois et l'industrie pour répondre aux besoins de la population !

Être force de propositions pour d'autres choix économiques et sociaux.

Convaincre que mettre 100 euros dans la poche d'un riche actionnaire, c'est alimenter la fosse à purin de l'économie financière génératrice de reculs sociaux !

Par contre, mettre 100 euros dans les salaires, c'est de l'argent socialisé qui alimentera la protection sociale, servira à améliorer notre vie quotidienne, la production, l'emploi et le développement humain.

Lutter pour augmenter les salaires c'est utile, indispensable socialement et économiquement.

On ne peut à la fois reconnaître que 70 % de l'économie nationale dépendent directement de la consommation et en même temps, maintenir la trappe à bas salaires créée par le dispositif d'exonérations sociales qui s'élèvent à près de 30 milliards chaque année !

La bataille pour augmenter les salaires doit être plus que jamais renforcée, c'est une question de justice sociale, mais aussi un levier important pour relancer l'économie, la croissance.

Alors que des millions de travailleurs souffrent, les entreprises du CAC 40 déclarent 41,5 milliards de profits engrangés sur les 6 mois de 2010 : il faut que ces richesses soient affectées aux salaires, aux investissements pour pérenniser nos sites et nos emplois.

Salaires, politique industrielle pour garantir nos emplois et nos sites industriels, ce sont les ingrédients pour se donner les moyens d'une bonne protection sociale.

C'est en lien direct avec la bataille sur les retraites.

Vous le savez, le bras de fer engagé avec le gouvernement exige que toutes nos forces

militantes soient engagées. Nous n'avons pas droit à l'erreur.

Il ne faut plus attendre ! Il nous faut élargir la grève reconductible, sous toutes les formes, partout !

Nous ne pouvons déléguer cette bataille ou rester spectateurs face à l'engagement de nos camarades de nos secteurs pétrole, pétrochimie, SNCF, port, etc.

Les jours suivants seront déterminants.

Rapidement, prenons les dispositions dans chaque syndicat pour renforcer l'action partout le 16, les manifestations avec grève doivent être d'une puissance inégalée !

C'est à notre portée ! Entre le 23 septembre et le 2 octobre, avec des manifestants différents, c'est entre 4 et 5 millions de salariés qui se sont engagés dans la bataille.

Le pouvoir politique tremble face à cette détermination. La peur a changé de camp !

Alors, allons-y, avec courage, détermination, engageons toutes nos forces dans la bataille pour gagner !

Chers camarades, c'est dans ce contexte de luttes que je vous propose de conclure les travaux de notre 38^{ème} congrès en vous invitant dès demain à engager partout les salariés dans l'action dure, pour gagner la bataille sur les retraites.

Mais déjà, dans un premier temps, place à la soirée fraternelle.

Vive le syndicalisme CGT de luttes.

Vive la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT.





