

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt



492 15 décembre 2010

document d'Orientation

ADOpte au

38^é

**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

37^{ème} Congrès Villepinte

Conquérants

3 ans de luttes
et de mobilisations



Revendicatif

38^{ème} Congrès Ramatuelle



Avant-propos : du 37^{ème} au 38^{ème} Congrès

pages 5 à 7

1

Chapitre

REVENDIQUER UNE AUTRE POLITIQUE INDUSTRIELLE.

Préambule

1.1 Un état des lieux : un bilan au service de la finance.

- 1.1.1 La soi-disant "crise".
- 1.1.2 Les profits en 2009 "en pleine crise".
- 1.1.3 Un regard sur la situation de 5 branches de nos industries et leur évolution ces dernières années sur le plan économique.
- 1.1.4 Une situation industrielle en France préoccupante.

1.2. La stratégie patronale

- 1.2.1 Désengagement de la politique de recherche et de développement.
- 1.2.2 Adapter les conditions d'exploitation des salariés aux exigences du capitalisme.
 - A. La précarité.
 - B. Politique de bas salaires.
 - C. Les exonérations de cotisations.
- 1.2.3 La sous-traitance.
 - A. externalisation d'activité sur la sous-traitance.

- B. La sous-traitance, l'avant-garde des délocalisations au service de la rentabilité
- C. Sur leurs conditions de travail.
- D. L'externalisation du risque, transfert de responsabilité de l'employeur.
- E. Sur leur statut de précaires.
- 1.2.4. Stratégies patronales à venir.
 - A. Exigences des entreprises.
 - B. Exigences envers les pouvoirs publics.

1.3. Quelles réponses FNIC CGT pour le monde du travail ?

- 1.3.1. L'entreprise au cœur de ces enjeux de société.
- 1.3.2. Penser global à partir des réalités locales.
- 1.3.3. Intervenir et peser dans les choix.
- 1.3.4. Développement durable, un choix de société et de civilisation.
- 1.3.5. La valeur sociale du travail.
- 1.3.6. La politique de bas salaires en France.
 - A. Augmenter les salaires.
 - B. Augmenter le nombre d'emplois stables.

Résolution du congrès N° 1 - chapitre 1.

2

Chapitre

NOS AXES REVENDICATIFS

Préambule.

2.1. Les conventions collectives, un contrat collectif, objet permanent de luttes et de rapport de forces.

2.2. Qualifications/classifications/salaires.

- 2.2.1. La qualification.
- 2.2.2. La classification.
- 2.2.3. Le salaire.
- 2.2.4. Les attaques patronales contre nos salaires socialisés.
- 2.2.5. Les pièges à éviter.
- 2.2.6. Nos revendications.
- 2.2.7. Nos objectifs.

Résolution du congrès N° 2 – chapitre 2 - sur Qualifications/Classifications/Salaires.

2.3. Pénibilité et Retraites.

- 2.3.1. Reconnaître, réparer et prévenir la pénibilité : un axe revendicatif prioritaire.
- 2.3.2. Un financement qui responsabilise les employeurs.

Résolution du congrès N° 3 – chapitre 2 - sur la pénibilité et les retraites.

- 2.3.3. Nos revendications sur la retraite.
 - 2.3.3.1. La retraite à taux plein à 60 ans, avec retour à 37,5 ans de cotisations.
 - 2.3.3.2. Le montant minimum de la retraite égal à 75% du salaire.
 - 2.3.3.3. Pour financer les retraites.
 - 2.3.3.4. Asséoir le financement de la protection sur la cotisation sociale.

2.4. Les enjeux du tourisme social.

pages 14 à 19

3.

Chapitre

**RENFORCER ET
ORGANISER LA CGT,
URGENT ET NECES-
SAIRE.**

3.1. La Syndicalisation : un élément essentiel de la construction du rapport de forces.

*Résolution du congrès N° 4 – chapitre 3
– nos syndicats doivent s'organiser...*

pages 20 à 25

3.2. Donner des forces à notre syndicalisme CGT : organiser et faire vivre nos syndicats.

- 3.2.1. Dans l'entreprise.
- 3.2.2. La sous-traitance.
- 3.2.3. Hors de l'entreprise.

*Résolution du congrès N° 5 – chapitre 3
– le congrès demande à chaque syndi-
cat de notre Fédération de s'engager là
où c'est possible pour....*

- 3.2.4. Rapport de forces/négociations.

*Résolution du congrès N° 6 – chapitre 3
– le congrès décide et appelle chaque
syndicat....*

4.

Chapitre

**LA FÉDÉRATION,
SON FONCTIONNEMENT,
SES OUTILS.**

4.1. Rôle de la Fédération.

4.2. Le Comité Exécutif Fédéral.

4.3. Le Secrétariat Fédéral.

4.4. Le Secrétariat Fédéral élargi.

pages 26 à 30

4.5. Les régions/pôles.

4.6. L' UFICT, UFR, CFJ, CHSIC, des outils indispensables.

- 4.6.1. L'UFICT : un enjeu syndical de taille.
- 4.6.2. L'UFR : le retraité, un salarié et un citoyen à part entière.
- 4.6.3. Le CFJ : l'avenir de la CGT, du syndicat à la Fédération.
- 4.6.4. Le CHSIC.

4.7. Les collectifs : quel véritable rôle, quel fonctionnement ?



Le 37^{ème} congrès de notre Fédération, 19 au 23 novembre 2007 à Villepinte, a rassemblé plus de 300 délégués et vu la participation d'un certain nombre de délégations étrangères.

C'était également le congrès du Centenaire

de notre organisation fêté comme il se doit, dans l'enceinte même de notre organisation à Montreuil, dans le patio, avec tous les délégués présents au congrès.

100 ans de luttes et de mobilisations, et cette année 2007 se termine elle aussi, sur un bon nombre de conflits majeurs : régimes spéciaux dans les services publics, carte judiciaire, poursuite de la

casse de l'emploi et du pouvoir d'achat. Les délégués au 37^{ème} se sont prononcés sur des initiatives de mobilisation dès les travaux du congrès terminés : dans la branche pétrole avec ExxonMobil, Total avec un arrêt de 5 raffineries sur 6, dans la branche du caoutchouc en lien avec les Michelin sur la fermeture de Toul, la mise en échec de la direction de l'usine Dunlop/Goodyear à Amiens et de l'idée de "travailler plus pour gagner moins" ; la tenue d'une conférence à Lyon sur la politique industrielle le 17 décembre.

Cette année 2007 se termine sur des succès pour les salariés de nos industries alors que le gouvernement et le Medef axent leur stratégie sur le coût du travail trop élevé, sur la culpabilisation de ceux qui créent les véritables richesses.

L'ensemble des syndicats présents à ce 37^{ème} congrès a choisi la démarche d'un syndicalisme axé sur trois piliers : propositions, actions, négociations. Le tandem Sarkozy/Parisot annonce déjà pour 2008 des réformes qui vont faire mal au monde du travail : réécriture du Code du Travail, sur le pouvoir d'achat et les salaires.

2008, sera ce que l'on en fera !

Dès le début de 2008, la FNIC CGT et ses syndicats se mobilisent contre la remise en cause du droit du travail, l'attaque du pouvoir d'achat des salariés et des retraités, la mise en place des franchises médicales, la flambée des prix des carburants, la remise en cause du temps de travail avec le rachat des RTT et la défiscalisation des heures supplémentaires, de nos retraites.

Le gouvernement ouvre des soi-disant "négociations interprofessionnelles", le Medef se frotte les mains. Le 15 janvier, la Fédération tient une journée de réflexion sur tous ces points, un plan de travail est mis sur pied, des initiatives nationales sont en préparation ainsi que des journées d'études dans les régions.

Des temps forts de mobilisations CGT vont rassembler des milliers de manifestants issus de nos industries, notamment en mars (le 4 contre la pénibilité au travail, le 6 pour les revendications spécifiques aux retraités, le 25 à nouveau contre la pénibilité, le 29 et ses 85.000 manifestants pour s'opposer à la réforme des retraites. Les élections municipales des 9 et 16 mars, où la vague rose bleutée qui peut faire illusion pour certains, n'empêche pas le pouvoir politique en place de poursuivre "ses réformes" pour le "bien des citoyens", mais surtout pour le compte des multinationales et de leur actionnariat.

Dans nos industries, les luttes se multiplient contre le démantèlement et l'arrêt de productions : Rhodia à Roussillon, Sanofi-Aventis à Vitry, Kléber à Toul, Faurécia, Smoby, etc... Les lycéens et enseignants bâtent à nouveau le pavé, 11200 suppressions de postes d'enseignants sont annoncées. L'Etat entend donner aux écoles privées ce qu'il retire à l'école publique.

Le mois d'avril est marqué par le projet de loi du Medef sur "la représentativité syndicale" soumis à la hâte aux organisations syndicales, ne permettant pas une consultation démocratique des bases syndicales. La direction fédérale informe dans l'urgence les syndicats, et se prononce contre la signature de ce projet.

Le 1^{er} mai verra une participation très importante. Le gouvernement amplifie son attaque sur les retraites, le 22 mai les 5 confédéra-

tions appellent à s'opposer à ce nouveau recul, 700.000 manifestants diront non au 41 ans, oui à une retraite avec un départ effectif à 60 ans garanti par une retraite à taux plein. Les salaires, l'emploi, la retraite, sont indissociables et donc le mot d'ordre de toutes nos revendications.

Prétextant que les caisses sont vides, le gouvernement entend récupérer aussi l'argent de la formation professionnelle.

Les conditions de travail se dégradent, les dégâts sur la santé au travail engendrent nombre de maux. Préserver la santé mentale au travail et prévenir les risques psychosociaux, c'est le thème de journée d'études de notre UFICT en juin 2008 et le contenu d'un module de formation dispensé par la Fédération en direction de nos syndicats.

Le 17 juin, nouvelle étape dans la mobilisation, le mot d'ordre est "pour une retraite solidaire et contre la déréglementation du temps de travail", la FNIC y ajoute la bataille sur les salaires et engage une campagne de pétitions. Pas de temps mort pour l'action durant les mois d'été, la Fédération prépare un plan de travail, d'initiatives publiques et de communication dans les péages d'autoroutes sur le prix des carburants, pour préparer une rentrée sociale de luttes.

La riposte s'impose également au niveau européen, concernant l'énergie et les prix d'accès à l'électricité. L'Union Européenne ne jouant pas son rôle dans le cadre des restructurations, délocalisations, rationalisations opérés par les grands groupes industriels comme l'aluminium, l'électronique, la pharmacie, etc... notre Fédération propose un travail commun avec les Fédérations de la Métallurgie et de l'Energie sur la question vitale du devenir de nos industries.

Et Krach... "la crise" s'installe avec l'automne ! Il faut sauver la finance et ses temples que sont les banques, les milliards d'euros sortent comme par enchantement, mais pas pour les salariés bien sûr à qui on supprime leurs emplois, à qui on fait payer la crise financière et boursière. Le 16 septembre, la Fédération appelle à une journée de soutien aux Goodyear en luttes depuis des mois pour refuser le chantage à l'emploi et la répression scandaleuse dont ils sont victimes.



Le 10 octobre une manifestation au salon mondial de l'automobile pour dire non à la casse de la filière allant des constructeurs aux sous-traitants avec les menaces qui pèsent sur Faurecia et Plastic Omnium.

La mobilisation toujours au cœur des débats des assemblées générales de

rentrée au niveau régional et national à Montreuil le 14 octobre, où on décide 15 jours de grèves du 13 au 28 novembre sur l'ensemble des sites, des branches, des groupes des industries chimiques. La Fédération édite un quatre page "LA CRISE, la double peine pour les salariés, jusqu'à quand", diffusé à tous les syndiqués au travers de La Voix des industries chimiques (octobre 2008).

Dans le même temps, la campagne des élections prud'homales se déroule en lien avec la nécessité de renforcer notre syndicalisme. En dépit d'une forte abstention, aux conditions déplorables d'organisation du scrutin de la part des pouvoirs publics, la CGT voit son score et son influence progressés, et ce depuis 1979, elle conforte sa place de première organisation syndicale.

2009, Refusons le chantage à la soi-disant "crise".

Dès les premiers jours de cette nouvelle année, les vœux de bonheur et de paix ne semblent avoir reçu aucun écho, la FNIC CGT condamne avec une extrême fermeté l'attaque de l'armée israélienne vers le peuple palestinien.

La "crise" à bon dos et la liste des injustices s'allonge.

"La crise c'est eux, la solution c'est nous... tous !", c'est le mot d'ordre de la manifestation unitaire du 29 janvier qui rassemblera plusieurs millions de manifestants en France, dans certaines villes la mobilisation égalera 1968.

Pouvoir et médias essaient malgré tout de minimiser cette mobilisation de masse, dynamique et porteuse d'espoir. Le Medef, par la voix de Parisot "ne comprend pas l'esprit de la manifestation".

Le chef de l'État, intervient encore une fois, et c'est encore pour faire des cadeaux au patronat : la suppression de la taxe professionnelle pour 2010.

Le groupe Total, champion du capitalisme français, ose annoncer la suppression de près de 600 emplois, Faurecia avec un résultat nettement positif annonce la fermeture du site d'Auchel dans le Pas de Calais avec 650 emplois en moins.

Alors que le secteur du pneumatique dégage des profits, Continental programme la fermeture de son site de Clairoux pour mars 2010, 1250 emplois directs supprimés. Nos syndicats CGT réagissent et de longues luttes commencent.

Suite au 29 janvier, 8 confédérations appellent à un nouveau temps fort de mobilisation, le 19 mars, plus solidaire, plus fort encore.

Dans nos départements éloignés, les travailleurs des DOM-TOM mènent une lutte exemplaire contre la vie chère, ils reçoivent le soutien de tous les syndicats de nos industries chimiques.

En plus des revendications sociales (salaires, grille fédérale...) qui lui sont liées, l'enjeu revendicatif de la politique industrielle est porté par la FNIC CGT, nos industries chimiques étant parmi les cibles les plus touchées.

Plus d'une centaine de militants participeront au débat organisé par la confédération dans le patio à Montreuil le 11 juin.

En juin également, le 13, le 23 et le 27, des milliers de travailleurs du caoutchouc se rassemblent et manifestent partout en France pour exiger le maintien des activités industrielles de la branche.

Les six premiers mois de l'année seront marqués par une multitude

de mobilisations, pour certaines liées au contexte de la crise avec ses conséquences sur l'emploi, les salaires, les fermetures : Célanèse, Continental, GoodYear, Faurecia Auchel, Michelin, Total et bien d'autres. Des luttes, pour certaines convergentes, qui pèsent sur les choix sociétaux et ouvrent des perspectives au monde du travail car certaines ont fait reculer des directions d'entreprises sur leur stratégie

Les conditions de sécurité au travail sur nos sites industriels, en premier lieu dans le groupe TOTAL, se dégradent. Les accidents et incidents graves se multiplient. La logique financière prime sur le droit de travailler en sécurité. Le bilan est lourd. Notre organisation réagit à tous les niveaux, elle alerte les salariés des sites concernés, la presse, les pouvoirs publics. La direction du groupe TOTAL se résout à une inspection générale des 12 sites classés SEVESO.

Les élections européennes de juin seront marquées par une forte abstention. La question se pose au monde du travail : ne souffre-t-on pas d'un manque réel de perspectives, d'alternatives politiques fondatrices d'une autre société plus juste, plus sociale ? Le Président Sarkozy se réjouit lui de ce résultat. Comment peut-on se satisfaire de 60 % de citoyens qui refusent d'aller voter, sans analyser la situation qui conduit à cela ?

Les velléités gouvernementales et patronales se poursuivent : on nous refait le coup de la Sécu en déficit, la retraite, ça revient, le travail du dimanche, pour gagner plus...

Une multitude de réformes qui appelle à prolonger les actions du premier semestre. Donc, pas de relâche dans la mobilisation durant la période estivale, nous maintenons la pression, débattons avec les salariés et poursuivons notre campagne de renforcement.

La FNIC CGT n'attend pas la rentrée et lance de grandes initiatives de mobilisation.

Le 17 septembre, aux côtés de la Fédération CGT de la Métallurgie et des salariés de la filière automobile, rassemblement d'un grand nombre de nos entreprises sur les marches de la Bourse de Paris, un succès. Le 22 octobre 2009, à Paris, la CGT appelle à une manifestation pour exiger des pouvoirs publics et du patronat une autre politique industrielle, en termes d'emplois, de qualifications, de salaires.

Nos syndicats d'entreprises seront massivement représentés, un succès de classe, plus de 30.000 manifestations dont 4.000 de nos industries dans les rues parisiennes.

Les injustices continuent de pleuvoir, les indemnités pour accident du travail sont qualifiées de privilèges, on les rend impossibles. Le procès de AZF (Total), c'est la relaxe générale, stupéfaction et colère pour les victimes et les parties civiles.

LA CRISE C'EST EUX,
LA SOLUTION C'EST NOUS...
TOUS !

29 JANVIER 09
ACTION
NATIONALE
UNITAIRE

Salaires
Emplois
Retraite
Protection sociale
Services publics
...



Une force
à vos côtés

www.cgt.fr

Une pandémie s'avance, la grippe H1N1. Il faut sauver la population ... Le gouvernement s'empresse de faire fabriquer des millions de doses de vaccins. Une manne financière pour nos grands laboratoires pharmaceutiques, comme Sanofi-Aventis qui s'offre le titre de 1^{ère} entreprise bénéficiaire du CAC40 et décide quand même de sacrifier 5 sites de production, d'en vendre 2 et de supprimer 3000 emplois directs, dont 1300 en recherche.

De cette société là, les salariés n'en veulent plus. Nous n'avons pas

d'autres choix que d'organiser, développer l'action. Après Faurécia à Auchel, c'est à Arkéma Saint Auban, chez Rio Tinto Alcan à St Jean de Maurienne, Atoglas à Bernouville... Le 49^{ème} congrès confédéral qui se tient en décembre à Nantes, devrait répondre à l'attente des salariés et à leurs exigences. Le Comité Exécutif Fédéral prend la décision de faire parvenir à tous les syndicats sa contribution aux débats sur les 3 parties du document préparatoire au travers d'un 4

pages édité à cet effet, ainsi qu'une série de 3 articles parus dans le bulletin du Militant.

Les échéances électorales de début 2010 approchent, le gouvernement et le patronat ne peuvent ignorer cette grande journée de mobilisation du 22 octobre, tout comme ils ne peuvent oublier la forte mobilisation citoyenne lors de la consultation sur la privatisation de la Poste. Sarkozy lance son projet des Etats Généraux de l'Industrie. Des cadeaux fiscaux à nouveau pour les patrons, rien pour les salariés, les chômeurs, les retraités

La FNIC CGT demande que ces États généraux soient placés sous contrôle des salariés, elle participe aux groupes de travail mis en place par la CGT pour avancer ses revendications et propositions en matière de développement de nos industries.

Le Comité Exécutif de la FNIC, réuni les 23 & 24 novembre, adresse un courrier au bureau confédéral pour faire part de ses préoccupations quant au nécessaire prolongement de l'action du 22 octobre, sur le résultat des Etats Généraux de l'Industrie et du danger que représente le projet de réforme des IRP.

La FNIC, tout au long de cette année, aura été à l'offensive sur toutes les questions de choix de société, et de celles propres à son organisation, la CGT que nous voulons, avec la participation des délégués au 49^{ème}. Elle se sera exprimée au travers des débats ou de la publication d'argumentaires en direction de ses bases organisées sur tous les thèmes qui touchent au devenir de ses industries, au travail, besoin vital pour l'homme et l'économie du pays, aux salaires, à la "crise" qui n'est pas celle des salariés mais celle du capital, sur les conditions auxquelles les salariés sont soumis pour l'exercer (management, stress, suicides...), sur leurs droits dans tous ces domaines.

2010 : il va falloir lutter.

Une année de reconquêtes, c'est ce que nous voulons au regard des luttes et des succès comme à Faurécia, Good-Year, St Auban, mais également sur les salaires à Rhodia, Arkema, Sanofi Aventis ; Rio Tinto Alcan. De fortes mobilisations se profilent et le plan de travail avec une grande campagne de renforcement de notre syndicalisme est déjà programmé, affiches, dépliants, circulaires de branches, rien n'est laissé au hasard pour donner des arguments aux salariés des industries chimiques.

Des journées d'études et de réflexions ayant trait aux conditions de travail (exposition aux produits toxiques, etc...) sont programmées pour le premier semestre de cette année, ainsi que des grands rendez-vous démocratiques de nos instances : conférence de notre UFICT en mai, conférence du CFJ en juin et notre 38^{ème} congrès.

Dès le début janvier, le 13, une action dans la branche du pneumatique contre la répression avec l'exigence de la relaxe pour les "Conti", les salariés de GoodYear, Michelin et tous nos syndicats sont mobilisés. Un regret toutefois, c'est que la CGT n'ait pas été unie sur ce rendez-vous de luttes.

Les Etats Généraux de l'Industrie apparaissent de plus en plus une démarche politicienne du gouvernement en vue des élections régionales qui se tiendront en mars. Les menaces sur nos industries continuent de plus bel et amène la FNIC CGT à se prononcer pour un retrait des représentants de la CGT de ces états généraux. Les salaires, toujours pas question, ce n'est pas prioritaire, le retour des dividendes aux actionnaires l'est lui. Le SMIC ce sera 0,5 % pour l'année. Cette politique de bas salaires appliquée depuis des années

par nos chambres patronales de branches a pour effet de voir le SMIC (en terme de valeur du point) dépasser les salaires minima au 1^{er} coefficient.

Notre Fédération, comme beaucoup d'autres, réclame une intensification des appels à l'action nationale interprofessionnelle, il nous faut organiser la résistance. Mais, systématiquement comme 2009, l'unité syndicale comme horizon de toute réflexion est objectée. Les Etats Généraux de l'Industrie se sont terminés sans qu'aucune revendication CGT n'ait été retenue. Sarkozy validera ses projets en février.

Le groupe TOTAL, fort de ses milliards de profits, menace notre raffinage français. Il projette la fermeture de raffineries sur notre territoire et en premier celle des Flandres, pour soi-disant surcapacités de production. Le 17 février, les 6 raffineries du groupe, 80 % des dépôts de carburants et l'usine de lubrifiants de Rouen sont en grève en soutien à l'action menée par les salariés des Flandres. La grève s'étend à toutes les raffineries de notre pays. 60 % de l'industrie du raffinage français est paralysée. 7 jours de grève pour que le PDG de Total découvre que les salariés réfléchissent, le ministre de l'industrie s'agite frénétiquement. Des tables rondes, une régionale et une nationale le 15 avril, se tiennent sur la politique industrielle et le raffinage, la CGT appelle à l'action durant cette table ronde nationale.

Le 23 mars, une journée interprofessionnelle d'action verra à nouveau des milliers de manifestants dans la rue, et des arrêts de travail dans les entreprises, pour défendre "les salaires - l'emploi industriel - la retraite", un franc succès.

Pour notre Fédération cette mobilisation doit se poursuivre sans attendre le résultat de la réunion intersyndicale du 30. Nous avons besoin d'une date fédératrice des luttes, avant le rendez-vous du 1^{er} mai.

Chapitre I.



Revendiquer une autre politique industrielle

Préambule.

Fort du soutien inconditionnel du pouvoir politique, les dirigeants de nos entreprises ont toute latitude pour imposer leurs choix économiques et sociaux.

Selon eux, la puissance publique devrait se limiter à créer "*un environnement favorable à la compétitivité des entreprises, à l'exportation, à l'attractivité des territoires*".

1.1. un état des lieux : un bilan au service de la finance.

1.1.1. La soi-disant "crise".

L'industrie s'adapte à la mondialisation capitaliste, la priorité est donnée à la toute puissance financière fragilisant des secteurs entiers de nos industries.

Les dividendes versés aux actionnaires sont supérieurs à l'investissement productif. En 2008, 68 % des richesses créées par les salariés sont allés aux salaires, 32 % ont alimenté les profits des entreprises : 242 milliards ont été distribués aux actionnaires, 212 ont été investis dans les moyens de production.

1.1.2 Les profits en 2009 "en pleine crise".

Total	8,4 milliards d'€
Michelin	0,104 milliards d'€
Sanofi Aventis	8,5 milliards d'€

L'Oréal 1,8 milliards d'€

Air liquide 1,2 milliards d'€

1.1.3. Un regard sur la situation de 5 branches de nos industries et leur évolution ces dernières années sur le plan économique :

(Voir tableau ci-dessous)

1.1.4. Une situation industrielle en France préoccupante.

Le développement des fonds d'investissement depuis les années 1990, à vocation spéculative concentrée sur la recherche de plus-values au détriment de toutes préoccupations sociales et industrielles, loin de consolider la structuration de l'industrie, a favorisé sa fragmentation et son avenir futur.

Branches	Chiffres d'affaires	Effectifs	Nbre d'entreprises
Chimie	21 milliards € (1979) 67,5 milliards € (2008)	350.000 (1980) 178.000 (2009)	30302 (2008) dont 2092 de -20 salariés
Pétrole	54,0 milliards € (2007)	40.000 (1980) 20.000 (2008)	24 (1980) 13 (2008)
Pharmacie	4,48 milliards € (1981) 44,6 milliards € (2007)	92.146 (1998) 103.600 (2008)	365 (1980) 326 (2007)
Plasturgie	24,4 milliards € (2000) 31,2 milliards € (2008)	163.000 (2001) 147.000 (2008)	1322 (2000)* 1346 (2007)*
Caoutchouc	2,4 milliards € (1992) 8,2 milliards € (2007)	101.000 (1980) 50.000 (2008)	200 (1980) 154 (2008)

* entreprises de plus de 20 salariés.

La crise financière a permis aux industriels de précipiter les restructurations prévues à plus ou moins long terme.

Cette réalité imposée brutalement aux salariés est vécue comme une décision sans retour.

Plusieurs questions se posent :

- La France est-elle un pays industriel puissant en Europe et dans le monde ?
- Qu'en est-il de l'évolution des productions ?
- Qu'en est-il de l'évolution de l'emploi ?

- Qu'en est-il de l'évolution de la recherche ?
- Qu'en est-il de l'évolution de la place du travail ?
- Qu'en est-il de l'évolution de la sous-traitance ? Combien d'emplois industriels ont-ils été transférés dans les services aux entreprises ?
- Quelle est la place des PME, PMI dans nos activités ?

1.2. La stratégie patronale.

1.2.1. Désengagement de la politique de recherche et de développement.

On observe une stagnation depuis 2000 des dépenses de recherche et de développement (*autour de 3,5 % du chiffre d'affaires en 1980, 1,4 % en 2007 pour la Chimie, 2,4 en moyenne pour la France*).

Les efforts de recherche portent sur des investissements garantissant des retours à court terme juteux financièrement, au détriment de la recherche fondamentale.

1.2.2. Adapter les conditions d'exploitation des salariés aux exigences du capitalisme.

A. La précarité frappe 12,6 % des salariés en 2006 contre 5,4 % en 1982.

Les mesures telles que l'emploi des seniors, le télétravail, les contrats de mission, etc. amplifient le partage de la misère.

B. Politique de bas salaires : 3,4 millions de salariés sont payés au SMIC.

En 20 ans, la part des salaires dans le PIB en France a baissé de 9,3 %, ce qui correspond à près de 200 milliards d'€ transférés vers le capital.

C. Les exonérations de cotisations se sont élevées à 33 milliards pour l'année 2009.

Le montant cumulé de 1991 à 2008 représente 260 milliards d'€, au nom de la sauvegarde de l'emploi.

1.2.3. La sous-traitance.

A. Externalisation d'activité sur la sous-traitance.

La sous-traitance industrielle a plus que doublé depuis 1984.

En 2007, 354 000 salariés vivent dans des conditions sociales particulières.

La sous-traitance fait partie intégrante des stratégies d'entreprise, cela donne de la souplesse que leur apporte ce mode d'organisation liée aux droits du travail, aux conditions de travail, ainsi qu'aux statuts.

Elle détruit les liens sociaux aux bornes de l'entreprise.

Nous avons maintes fois affirmé que la sous-traitance (et non pas les salariés sous-traitants) était facteur de risques pour le maintien de la sécurité des installations et des personnes dans nos industries, notamment les installations classées.

Pour que la société puisse assurer à la population ses besoins ainsi qu'à ceux du monde du travail, la place de ces salariés dans les entreprises est prépondérante.

Les sous-traitants sont de plus en plus exclus des droits collectifs de l'entreprise donneuse d'ordres, creusant de fait les inégalités entre les salariés organiques et sous-traitants.

Ce phénomène est accentué par la sous-traitance en cascade.

B. La sous-traitance, l'avant garde des délocalisations au service de la rentabilité.

Les salariés sous-traitants créent les richesses de l'entreprise au même titre que les salariés organiques, et pour beaucoup sont dans l'entreprise depuis des années, pour autant **les salaires** sont anormalement bas, dus aux pressions exercées par le donneur d'ordres dans le cadre des appels d'offres.

C. Sur leurs conditions de travail : flexibilité accrue, intensification du travail.

D. L'externalisation du risque, transfert de responsabilité de l'employeur : exposés aux dangers, sans véritable contrôle quant à leur suivi médical, les salariés sous-traitants sont les plus atteints dans le cadre des accidents du travail, le plus souvent dissimulés pour ne pas perdre le marché,

E. Sur leur statut de précaires : dans le cadre des restructurations et des fermetures d'entreprises, ce sont toujours eux qui sont en première ligne et subissent de plein fouet les décisions du donneur d'ordres, sans avoir leur mot à dire, exclus du plan social "exemplaire" négocié au niveau de l'entreprise par les Organisations Syndicales, pas de reconversion, c'est dans la majorité des cas le chômage garanti, ignorés des médias, du débat public, focalisés sur la "grande" entreprise et le sort de ses salariés.

1.2.4. Stratégies patronales à venir.

Les patrons mettent en avant deux exigences en matière de stratégies industrielles.

A. Exigences des entreprises.

- Conforter la productivité de l'industrie par des rationalisations.
- Développer en France uniquement les productions à haute valeur ajoutée.
- Pression sociale sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail.

B. Exigences patronales envers les pouvoirs publics.

- Déréglementation sociale et fiscale : diminuer significativement les prélèvements sociaux et les "charges" des entreprises (*ex : suppression de la taxe professionnelle*). La jurisprudence du droit du travail rend complexe et lente la mise en œuvre des restructurations industrielles dites "indispensables".
- Pression concernant certains grands objectifs en matière de santé et d'environnement, notamment Kyoto, Reach...
- Accélérer la dérégulation du marché de l'électricité et du gaz en obtenant des coûts d'accès à l'énergie moindre et en les faisant supporter par les ménages.
- Transférer la charge de la recherche du privé vers le public et faire financer la recherche privée par des fonds publics (*ex : Crédit d'Impôt Recherches*).
- Abolition des obstacles afin de faciliter le commerce au sein de l'OMC (*ex : pratique gouvernementale des prix*).

1. 3. Quelles réponses FNIC CGT pour le monde du travail ?**1.3.1. L'entreprise au cœur de ces enjeux de société :**

C'est bien au sein de l'entreprise que surgit la question des rapports sociaux.

C'est dans l'entreprise que l'activité économique se concrétise, que les investissements sont réalisés, que les emplois sont créés ou supprimés, que les salaires et les conditions de travail sont déterminés, que les droits sont respectés ou non.

L'entreprise, en tant qu'entité sociale, a deux objectifs fondamentaux :

- répondre, par ses productions, aux besoins de la population d'un côté ;
- de l'autre, mobiliser pleinement les capacités humaines (plein emploi) et répondre aux attentes économiques, sociales et environnementales.

Refuser de satisfaire les besoins sociaux a des conséquences négatives sur l'activité économique et l'emploi.

Or, les moyens existent pour faire autrement : si on réduisait par exemple de moitié les 242 milliards versés aux actionnaires, on dégagerait 120 milliards d'euros, de quoi investir et accroître la masse salariale, donc l'emploi, les salaires et la protection sociale.

La concurrence entre les salariés du monde n'a pour objectif que d'accroître les profits réalisés de l'exploitation capitaliste et cela dans tous les pays...

Jamais le salarié français ne viendra concurrencer le salarié chinois ou indien, la valeur marchande étant incomparable d'un pays à l'autre, par contre la définition de la valeur sociale doit être identique. (voir paragraphe 1.3.5.)

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

1.3.2. Penser global à partir des réalités locales :

Intervenir dans les entreprises, localement et régionalement, exige des droits d'intervention, des moyens, pour les salariés et leurs organisations.

La suppression de la taxe professionnelle impacte directement, et négativement, le niveau de vie des populations sur les territoires.

Une maîtrise publique doit s'exercer dans le cadre de l'aménagement des territoires avec là encore, un droit de regard et d'intervention par les élus publics, les salariés, les populations.

Les "crises" font partie du fonctionnement interne du capitalisme.

Aujourd'hui, conformément à ce schéma, 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 et une autre répartition des richesses à l'échelle mondiale, fondée sur un projet de développement humain durable.

Cela justifie une rupture avec les logiques de rentabilité financière et souligne le besoin de profondes transformations économiques et sociales.

Le travail, son rôle, sa place se trouvent bien au cœur de cette problématique.

1.3.3. Intervenir et peser dans les choix.

Au regard du désastre engendré par un secteur bancaire livré au privé et à la spéculation, l'idée d'une reprise en main, par les pouvoirs publics, pour la mettre au service de l'intérêt général, paraît incontournable.

Pour répondre au but poursuivi, cela doit passer par des nationalisations, ou prises de participation publique du capital des entreprises.

Cela exige d'introduire dans les instances de gouvernance des représentants de leurs salariés.

Cela passe également par des droits nouveaux pour les salariés dans les entreprises pour peser sur les choix de gestion et de financement.

Ils doivent ainsi pouvoir défendre l'investissement dans la recherche, l'emploi, la formation, dans le paiement de la force du travail, excluant toute notion de rentabilité financière.

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.

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

1.3.4. Développement durable, un choix de société et de civilisation.

Le développement durable est un développement qui répond aux besoins de l'homme et de son environnement.

Le développement durable ne peut se construire à partir des dogmes de l'économie libérale.

Il doit se fonder au contraire sur des principes conjointement établis et librement acceptés, intégrant une dimension planétaire solidaire à travers des processus démocratiques associant le global et le local.

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.

Affirmer de manière simpliste la nécessité d'une industrie "décarbonée" ou "moins carbonée", sans mesurer les conséquences en terme de réponse aux besoins, tient plus de la déclaration d'intention que d'une réelle volonté de poser tous les enjeux.

Le risque étant que le patronat l'utilise pour faciliter ses restructurations financières.

N'y a-t-il pas nécessité de tenir un large débat sur ces questions ?

Le développement durable incarne un formidable défi pour nos industries afin qu'elles assument leurs responsabilités dans la protection de l'environnement et dans le développement de l'emploi qualifié stable, afin de promouvoir une nouvelle efficacité sociale et économique.

1.3.5. La valeur sociale du travail.

Notre modèle social n'est pas à bout de souffle, comme le déclarent gouvernement et patronat.

Bien au contraire, il est un rempart contre la mondialisation et le tout pour la finance.

Les grands dirigeants seraient mieux inspirés de transférer notre modèle social, comme la reconnaissance du travail dans la production, c'est la définition que nous pouvons donner au *"travail décent"* dans le cadre du progrès social.

La responsabilité économique et sociale de l'entreprise s'oppose à l'idée dominante comme quoi l'entreprise doit faire uniquement du profit.

Satisfaire les salaires, reconnaître les qualifications c'est assurer le déroulement de carrière tel que le prévoit notre grille fédérale de salaires.

Aux règles capitalistiques de concurrence réduisant salaires et droits collectifs, favorisant les délocalisations pour augmenter les profits, à ces règles d'injustice et d'insécurité sociale, il faut opposer une règle protégeant nos industries, nos emplois, notre modèle social : **la valeur sociale du travail** (incluant le salaire, la protection sociale, la recherche, l'éducation, les services publics, ...).

Il s'agit là d'un socle pour garantir, sécuriser nos emplois et nos industries.

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

Cotisation qui mettrait fin aux politiques de régression sociale et placerait *"l'homme"*, la réponse à ses besoins, son bien-être au cœur des critères de gestion, au lieu de mettre en concurrence la valeur sociale du travail des salariés du monde.

Cette cotisation serait équitablement répartie entre la France et les pays concernés pour alimenter directement la protection sociale.

Il est donc indispensable de revoir les stratégies des entreprises.

Si l'on considère que l'industrie est nécessaire à une économie forte, cela ne se fera pas sans un socle social qui valorise le travail des hommes et des femmes qui font la richesse du pays.

1.3.6. S'opposer à la politique de bas salaires en France, à la casse de l'emploi, des garanties sociales :

A. Augmenter les salaires.

Pour satisfaire les revendications comme le prévoit notre grille fédérale, il suffirait de prélever, comme par exemple dans la branche Chimie, 82 millions sur les 18 milliards de richesses créées par les salariés au cours de l'année 2008.

B. Augmenter le nombre d'emplois stables.

Plus de 30 000 emplois ont été supprimés dans nos entreprises.

Créer 50 000 emplois dans nos différentes branches, c'est prélever 1,8 milliard sur les richesses créées. Le groupe TOTAL, à lui seul, pourrait prendre en charge ce financement.

Les 32,8 milliards d'€ d'exonérations sociales en 2009 représentent 1 million d'emplois à 2733 € par mois.

C'est assurer des garanties en matière de protection sociale.

Résolution N° 1 du 38^{ème} Congrès—Chapitre 1.

Les industries chimiques apportent une contribution importante et stratégique à l'économie nationale, à l'industrie française et à l'emploi. Ses débouchés sont indispensables pour une multitude d'activités et la satisfaction d'importants besoins.

Cette richesse nationale est particulièrement menacée par les stratégies de rentabilité financière, d'exportation de capitaux pour les intérêts privés des grands groupes industriels, au détriment de l'intérêt national et plus largement de celui des peuples de la planète.

D'autres choix économiques et sociaux sont indispensables. Ils s'ancrent dans les luttes :

- Réaffirmation du rôle de la réponse aux besoins nationaux comme moteur essentiel de la production et du développement durable dans les domaines économiques et sociaux ;
- Mise en place de règles protégeant nos industries, nos emplois notre modèle social : la valeur sociale du travail (incluant le salaire, la protection sociale, la recherche, l'éducation, les services publics....), il s'agit là d'un socle pour garantir, sécuriser nos emplois et nos industries. Tout produit importé en dessous de cette valeur doit être soumis à cotisation afin de protéger nos industries, nos droits et conquêtes sociales ;
- Mobilisation des richesses créées dans chaque entreprise vers l'investissement productif, la recherche et l'innovation, permettant de créer des emplois qualifiés et de répondre aux besoins sociaux et économiques ;
- Conditionner l'attribution d'aides publiques à l'accord du CE. Mise en place d'un droit de veto pour les CE. Responsabilité des donneurs d'ordres pour les emplois et les investissements dans la sous-traitance ;
- Interdire tout licenciement et/ou suppressions d'emplois dans toutes les entreprises, groupes et leurs filiales, qui font des profits ;
- Définition de politiques industrielles maîtrisées nationalement et construction de coopérations mutuellement avantageuses en Europe et dans le Monde ;
- Pour retrouver la cohésion de nos filières industrielles, et renforcer nos outils de production, la réintégration de certaines activités sous traitées est incontournable.

Le congrès décide l'organisation d'un colloque sur "la place des industries chimiques dans la société et leur rôle social, économique et environnemental".

Chapitre 2.

Nos axes revendicatifs



Préambule.

Nos axes revendicatifs, que ce soit en matière d'emploi, salaire, classification, formation, organisation du travail, protection sociale sont des enjeux d'une importance capitale face au rapport de forces qu'entend imposer le MEDEF à l'ensemble du monde du travail.

2.1. Les conventions collectives, un contrat collectif, objet permanent de luttes et de rapport de forces.

Non seulement, il est important de connaître et de défendre sa convention collective, mais nous devons aussi appréhender l'ampleur des coups que le patronat leur porte, n'ayant jamais admis ces garanties collectives que seuls l'action et le rapport de forces ont imposées au cours de l'histoire sociale, la première CCN datant de 1936.

Quel meilleur **statut du travail salarié ou sécurité sociale professionnelle**, qu'un Code du travail additionné aux conventions collectives qui l'améliorent pour **garantir les droits et les acquis de tous les travailleurs**.

Si le droit individuel, que veut le patronat, vient en opposition aux garanties collectives, par conséquent aux CCN, n'en va-t-il pas de même avec une sécurité sociale professionnelle ou un statut du travail salarié qui ne prendrait pas en compte les aspects propres aux métiers, aux branches.

Le droit du travail a longtemps été hiérarchisé, c'est ce que l'on appelle la hiérarchie des normes.

La législation voulait que les avantages ou acquis ne puissent être réduits, du code du travail jusqu'aux accords d'entreprise.

Cette construction était le fruit de plus d'un demi siècle de combats syndicaux, c'était la traduction des objectifs de luttes de classes que porte la CGT pour améliorer la vie des salariés, imposer la citoyenneté dans l'entreprise et la société.

Aujourd'hui, cette construction est remise en cause par la loi de modernisation du dialogue social et d'autres, qui permettent maintenant d'aller du mieux vers le pire, pour l'instant sur les questions du temps de travail mais aussi avec la rupture conventionnelle.

Avec les délocalisations, les ventes, les fusions, les restructurations, c'est toute la cohésion sociale, aux bornes de l'entreprise, qui vole en éclat.

La mise en avant depuis des années d'accords d'entreprise plus avantageux a aussi contribué au désintérêt porté aux CCN par les salariés.

En s'attaquant aux salaires, le patronat, relayé en cela par un gouvernement complice, vise à remettre en cause la notion de salaire socialisé au profit d'une rémunération non garantie et aléatoire (intéressement, participation, bonus...) versée selon le bon vouloir du patronat, et donc sans règle définie.

Pour le patronat, le salaire doit être en lien avec ce que le salarié – pris individuellement – rapporte à l'entreprise.

Au travers de cela, il vise tout simplement à casser la norme que constitue le salaire, résultat de l'histoire de luttes et de rapports sociaux.

Aujourd'hui, avec la PMSI des entreprises et les externalisations, bon nombre de salariés se retrouvent avec les seules conventions collectives pour garantir leurs statuts et acquis.

Derrière les attaques contre les grilles de branches, les salaires minima, le SMIC, le patronat veut remettre en cause la socialisation du salaire.

Il veut revenir à une définition individuelle du salaire et ainsi casser le lien entre "salaire et protection collective".

C'est pourquoi **nos axes revendicatifs** doivent répondre à l'attente des salariés quels que soient leurs catégories ou statuts.

2.2. Qualifications/classifications/salaires.

Le salarié a un certain nombre de besoins : se nourrir, se loger, s'habiller, se distraire, etc... lui et sa famille.

Plus la société se développe, plus ses besoins se diversifient et grandissent.

A cela, on peut ajouter les orientations économiques et sociales qui, elles aussi, mettent des intérêts en jeu tels que le prix du logement, de l'éducation, la santé, les vacances etc...

Donc, nécessité pour les salariés et leurs syndicats de proposer et d'agir pour que les orientations dans ces différents domaines correspondent à leurs intérêts.

C'est pourquoi les revendications doivent être établies en partant des besoins des salariés. C'est de notre responsabilité, car outre la qualité de vie au travail, c'est la vie au quotidien que nous devons garantir.

La Fédération et ses syndicats décident d'être porteurs d'une politique revendicative qui vise à la reconnaissance de la valeur collective et individuelle des salariés en s'articulant autour de 3 grandes fonctions :

A. Assurer à chacun de quoi répondre aux besoins de notre époque : maîtriser sa vie, assurer son indépendance, sa couverture sociale, sa retraite, réaliser ses projets, bâtir son avenir professionnel et familial.

B. Reconnaître la qualification de chacun en prenant en compte sa formation initiale, sa formation professionnelle et son expérience professionnelle.

C. Permettre à chacun de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, et contribuer ainsi à son épanouissement par l'élévation de son niveau de vie.

Le respect de ces 3 grandes fonctions du salaire doit être garanti par la loi et au travers de nos conventions collectives.

D'où la nécessité de faire prendre en compte cette dimension revendicative par nos syndicats, nos syndiqués et l'ensemble des salariés.

Rappelons que le SMIC reste une base fondamentale et un point de repère important dans la définition du salaire. Le SMIC représente le salaire minimum qu'un salarié sans qualification entrant dans la vie active doit percevoir.

Celui-ci doit être au minimum de 1600 € de salaire de base.

2.2.1 La qualification.

La qualification intègre trois éléments :

- le diplôme ou formation initiale.
- la formation professionnelle.
- l'expérience professionnelle.

Cette qualification est l'élément qui détermine la classification du salarié.

La valeur du diplôme doit être reconnue de façon égale quelle que soit la branche d'activité que le salarié choisit ou obtient dans ses recherches d'embauche.

La bataille syndicale première, c'est d'exiger la reconnaissance de la qualification en termes de classification et salaire.

2.2.2. La classification.

La classification traduit par un coefficient le niveau de la qualification.

Elle représente la reconnaissance du savoir et du savoir-faire, acquis tout au long de sa carrière par le salarié et ce quel que soit son niveau d'embauche initial.

Elle permet au travers de la convention collective de se situer au sein de l'entreprise, du Groupe ou des filiales, et de la branche.

Elle doit permettre à chaque salarié de pouvoir progresser au sein de l'entreprise et faire reconnaître la formation initiale, professionnelle ainsi que l'expérience.

2.2.3. Le salaire.

C'est le paiement de la force de travail et la reconnaissance de la formation initiale et continue, ainsi que l'expérience professionnelle : ce n'est donc pas le paiement du travail, ou de la tâche accomplie.

Le salaire socialisé est la seule garantie pour avoir une vie décente dans la société.

C'est pourquoi la bataille sur les salaires doit être permanente et non limitée au calendrier des NAO.

2.2.4. Les attaques du patronat contre nos salaires socialisés :

- Un SMIC ridiculement bas ne correspondant pas à la satisfaction des besoins.
- La mise en compétition des salariés.
- Le chômage massif et organisé.
- Classifications à critères classants faisant entrer des critères très subjectifs (savoir être, "souplesse de l'échine", performance...).
- Attributions de multiples primes quelquefois même pour répondre à des problèmes de pénibilité et de mauvaises conditions de travail.

- Sous-traitance, précarité, recours aux diplômés stagiaires payés en dessous du SMIC.
- L'individualisation des salaires et des augmentations avec des talons, des critères liés au mérite, aux compétences.
- Exonération de cotisations sociales.
- La prime d'intéressement qui atteint dans certains groupes plusieurs mois de salaire.
- La participation aux bénéfices quand il y en a.
- L'actionnariat salarié.
- Etc...

Nous avons besoin de regagner la bataille des idées, la bataille des salaires.

Cette bataille sera fondamentale dans la lutte pour sauver notre protection sociale et nos retraites.

2.2.5. Les pièges à éviter.

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires, la priorité doit porter sur les salaires en pourcentage.

En effet, l'option des planchers en somme ou des primes exceptionnelles ne sont en fait que des leurres qui aboutissent à déstructurer les grilles en vigueur ou, pour ce qui est des primes, à améliorer temporairement le pouvoir d'achat.

Ce qui est le comble de reconnaître implicitement que les salaires sont trop bas.

Les salariés qui aspirent à une hausse de salaire ou de revenu, et c'est bien normal, mettent souvent nos syndicats en difficulté en approuvant la façon dont les directions répondent (en partie) à ces revendications.

La hausse des salaires est très souvent compensée par de l'intéressement, des participations aux bénéfices, bien qu'obligatoires dans la plupart des cas, par des chèques restaurant ou vacances, par une mutuelle, en fait souvent une assurance privée, pas toujours très bien négociée, ou par des primes diverses et variées qui satisfont, le plus souvent, le niveau de revendication.

Que dire, lorsque les revendications portent directement sur des sommes fixes ou des talons ?

Nous donnons au patronat ce dont il rêve : tasser les grilles de salaires, attaquer de front la grille de classifications..

Le fait de n'augmenter que les premiers coefficients dans une grille, ou de ne pas valoriser uniformément une valeur de point, a un effet dévastateur sur la grille de classifications et cela met en danger très rapidement la reconnaissance des diplômes, et donc les seuils d'accueil.

Dans notre Fédération, certaines branches n'ont plus aujourd'hui ces reconnaissances des diplômes d'état : exemple, dans la plasturgie, l'industrie pharmaceutique...

2.2.6. Nos revendications.

Aujourd'hui, la grille de salaires/classifications unique débute à 1.600 € au coefficient 130, avec une échelle de 1 à 5, également une prise en compte du niveau de formation (initiale, acquise) ainsi que des déroulements de carrière.

Comment peut-on justifier des différences de classification et donc de salaire pour une personne ayant le même cursus de formation, la même ancienneté, le même type de travail, d'une branche à une autre, ou entre hommes et femmes ?

Cette grille fédérale est l'épine dorsale de nos conventions collectives et permet une uniformité au sein des branches, mais a aussi une dimension interprofessionnelle et sociale.

La grille fédérale existante paraît suffisante en termes de revendications.

Par contre, il serait intéressant de regarder toutes les grilles de salaires des branches et d'étudier la possibilité d'instaurer des passerelles au niveau des qualifications et salaires. Ceci pourrait permettre une remise à niveau de salariés changeant de profession et/ou de branche.

2.2.7. Nos objectifs :

- Avoir un salaire permettant de vivre décemment au niveau le plus bas de la qualification.
- Avoir les mêmes repères revendicatifs, quel que soit le niveau de négociations, et quelle que soit la branche, garantissant à cursus identique et à travail identique, le même coefficient et la même rémunération.
- Reconnaître et prendre en compte les niveaux initiaux de formation et l'évolution de carrière du salarié, avec ou sans diplôme.
- Garantir et accentuer le système de financement de protection sociale.
- Branche par branche, engager un travail pour faire vivre la grille y compris dans les NAO d'entreprises.
- Etablir une corrélation, dans les branches où le patronat a réussi à imposer de nouvelles classifications.
- Œuvrer pour qu'au sein de la Fédération nous ne vivions pas une juxtaposition de situations, mais bien une unicité revendicative.
- Faire des NAO, mais pas seulement, des moments de débats et de luttes sur les salaires coefficient par coefficient à partir de la grille fédérale.

Résolution N° 2 du 38^{ème} Congrès—Chapitre 2.

Qualifications/Classifications/Salaires

A partir de ces enjeux de première importance pour notre syndicalisme CGT, les syndicats décident :

- d'intégrer pleinement les négociations de branches dans l'activité du syndicat ;
- de revaloriser la grille fédérale à 1700 € au coefficient 130 avec une valeur du point complémentaire à 9,06 € ;
- 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.

2.3. Pénibilité et retraites

La pénibilité et la souffrance au travail sont une préoccupation que porte la FNIC CGT depuis de nombreuses années, car près d'un demi million de salariés (es) dans nos 12 branches est concerné.

Elles sont un fléau comme l'amiante, qui elle n'a été reconnue seulement en 1997 : presque un siècle de luttes CGT pour sa prise en compte.

En faudra-t-il autant pour faire disparaître celles-ci ?

L'état de santé des salariés (es) en fin de vie active et au-delà dépend des conditions de travail et plus globalement de la pénibilité de leur travail passé.

Certains travaux pénibles sont susceptibles d'entraîner des effets, à long terme, irréversibles sur la santé.

Un rapport remis au Conseil d'Orientation des Retraites en 2003, mettait en discussion des constats et orientations sur ce sujet, en donnant une vision de la pénibilité renvoyant à certaines conditions de travail intensifiées tout au long du parcours professionnel susceptibles d'occasionner des risques différés pour la santé et d'altérer l'espérance de vie sans incapacité.

Les travailleurs (euses) vieillissants sont confrontés comme les plus jeunes aux évolutions du travail et à son intensifi-

cation dans toutes ses dimensions et plus qu'aggravées depuis une vingtaine d'années.

Cela relève donc bien de l'organisation du travail et de ses conséquences sur les conditions de travail et sur la production d'inégalités sociales de santé.

La sous-traitance a également été un facteur d'accroissement de l'intensification du travail et de la pénibilité.

Le MEDEF refuse sa responsabilité et rompt les négociations nationales sur la pénibilité, c'est l'aveu même que la santé des salariés n'est pas une préoccupation.

Il reste néanmoins vrai que le patronat, en refusant de poursuivre les négociations, nie l'exposition des travailleurs à des nuisances quelles qu'elles soient : psychiques, physiques ou matérielles.

Il s'obligerait à revoir son organisation du travail (*le manque d'effectifs entraîne une hausse de la charge de travail et des responsabilités*), à investir pour améliorer les conditions de travail, et cet argent ne servirait plus l'exploitation de l'homme.

Idéologiquement comme financièrement, le patronat s'y oppose donc farouchement.

2.3.1. Reconnaître, réparer et prévenir la pénibilité : un axe revendicatif prioritaire.

Pour la FNIC CGT, puisqu'il concerne la santé au travail des salariés.

La carte pétition lancée en juin 2006 par la Fédération n'a pas eu l'écho escompté.

Avec 4 ans de recul, nous devons mesurer les raisons et les conséquences de la non mobilisation sur ce sujet, combien important pour notre vie quotidienne.

La pénibilité est une problématique de santé au travail, santé physique comme santé mentale (risques psychosociaux).

Accepter des primes dans nos branches pour compenser la pénibilité, n'est-ce pas, avec du recul, avoir mis le doigt dans l'engrenage pour que les entreprises n'investissent pas.

Nous le savons tous : l'argent n'a jamais été un facteur bloquant pour les patrons, c'est seulement leur choix, donc leur stratégie, qui pénalise fortement le monde du travail.

L'article L.3122-32 du code du travail ne stipule-t-il pas que le travail de nuit doit être exceptionnel et doit se justifier pour la continuité de l'activité économique ou services sociaux : n'avons-nous pas à nous servir de cet article pour obliger les entreprises à investir ? Le travail de nuit est-il vraiment nécessaire dans nos industries (si ce n'est permettre aux patrons d'avoir un retour sur investissement le plus rapidement possible).

Chaque salarié doit avoir la garantie de demeurer au tra-

vail, dans un emploi de qualité, jusqu'au moment où il choisit de partir à la retraite.

Cette négociation doit traiter de la prévention de façon à 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.

La réparation doit amener à activer la prévention des risques professionnels y compris ceux qui peuvent être liés au vieillissement.

Il nous faut agir pour qu'à la différence de générations qui arrivent à la retraite, les suivantes subissent moins de pénibilité et de souffrance au travail.

2.3.2. Un financement qui responsabilise les employeurs.

En partant du principe, comme pour les accidents du travail ou maladies professionnelles, que les employeurs de par leurs stratégies financières sont seuls responsables de l'usure au travail de leurs salariés, de leur santé au travail ; en conséquence, ils doivent assumer seuls la réparation.

Ne devons-nous pas imaginer au sein de la caisse ATMP une rubrique de départs anticipés à la retraite ?

Cette proposition aurait le mérite de favoriser une plus grande réactivité en fonction du comportement des employeurs en matière d'amélioration des conditions de travail.

Résolution N° 3 du 38^{ème} Congrès—Chapitre 2.

Pénibilité et retraites

- Mise en place, au sein de la Caisse ATMP ou non, d'une Caisse spéciale pour les cessations anticipées d'activité pour travaux pénibles financée à 100% par les entreprises.
- Mise en place d'une anticipation au départ en retraite pour compenser les travaux pénibles (1 trimestre d'anticipation par année de travail pénible durant la carrière). Dans le même temps, mise en place de mesures de prévention pour éliminer la pénibilité.

2.3.3. Nos revendications sur la retraite

Depuis 1945 et la mise en œuvre du programme du Conseil National de la Résistance, la Sécurité Sociale a pour but de "garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature", la retraite en fait partie.

Depuis sa création, la retraite par répartition a fait l'objet d'attaques répétées, les plus récentes ayant abouti étant celles de 1993 (réforme Balladur) et 2003 (réforme Fillon-Chérèque).

La réforme de 2010 fait suite à un pilonnage idéologique sur la fin de la retraite à 60 ans et le déficit de la retraite à la française.

2.3.3.1. La retraite à taux plein à 60 ans, avec retour à 37,5 ans de cotisations.

- L'âge de la retraite n'est ni le résultat d'un calcul démographique, ni l'expression d'un équilibre économique : c'est un choix politique.
- Maintien de l'âge légal de la retraite à 60 ans, au taux plein.
- Intégration dans la durée d'assurance des années d'études en lien avec la mise en œuvre d'un statut socialisé de l'étudiant.
- Refuser l'augmentation de la durée d'assurance et revenir à 150 trimestres, soit 37,5 ans de cotisations pour calculer la retraite.

2.3.3.2. Le montant minimum de la retraite égal à 75 % du salaire.

- Retour à la moyenne des 10 meilleures années pour le calcul du salaire de référence.
- Indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix.

2.3.3.3. Pour financer les retraites.

Un autre partage des gains de productivité acquis depuis 30 ans, pour cela : développer l'emploi industriel, embaucher, augmenter massivement les salaires, socialiser toutes les primes exonérées de cotisations (stock-options, intéressement...), annuler les dizaines de milliards d'aides publiques sous prétexte d'aide à l'emploi.

2.3.3.4. Asseoir le financement de la protection sur la cotisation sociale.

Assurer le financement de la protection sociale par la cotisation sociale et non par la CSG, TVA sociale ou tout autre système fiscal, du type "modèle suédois", visant à casser notre salaire socialisé français.

Non à toute modulation des cotisations patronales : le travail n'est pas un coût qu'il faudrait réduire, la cotisation sociale ne doit pas se transformer en instrument de gestion de l'emploi.

2.4. Les enjeux du tourisme social.

Pour la première fois de son histoire, la FNIC tient son congrès sur un village de vacances du pôle de Tourisme Social de l'ANCAV-TT à Ramatuelle.

Cet événement marque la volonté politique de notre Fédération de continuer d'agir pour renforcer l'engagement de ses syndicats et des Comités d'Entreprises, de travailler davantage avec le pôle dont nous nous sommes doté.

Cela passe par un maintien et un développement du patrimoine à disposition des salariés et agir pour que le droit aux vacances pour tous devienne une réalité.

Le Tourisme Social n'a pas d'actionnaire à rémunérer, ainsi les excédents de gestion réalisés sont totalement réinvestis pour l'amélioration et la rénovation de ce patrimoine social et de sa politique tarifaire.

Dépassant la simple notion du "consommérisme touristique", le tourisme social opère des choix de politique tarifaire accessible et inférieure, à prestations équivalentes, à celle du tourisme marchand.

Nos syndicats, nos comités d'entreprises doivent se réapproprier les questions liées aux vacances, aux activités sociales et à la culture ; agir pour ouvrir des perspectives envers les salariés des PME/PMI (sous-traitance) et des TPE dépourvues d'IRP, souvent n'ayant droit à rien !

L'ACCE/PCUK est un outil fédéral ouvert, dont les syndicats doivent connaître l'existence.

Il doit servir à mettre en œuvre les principes ci-dessus.

La FNIC CGT, la Confédération et trois autres Fédérations professionnelles (Mines Energie, Cheminots et Transports), militent, depuis qu'elles ont en 1985 créé l'ANCAV-TT, pour une politique de solidarité, de mutualisation des moyens financiers et humains pour l'accès au droit aux vacances de qualité, à la culture, aux sports et aux loisirs.

Le collectif fédéral "CE" sera chargé de proposer à la future direction fédérale des solutions concourant à l'implication du plus grand nombre de syndicats et de CE en leur proposant des formations spécifiques d'une dynamique de solidarités mutuellement avantageuses.

Chapitre 3.



Renforcer et organiser la CGT, urgent et nécessaire

3.1. La syndicalisation : un élément essentiel de la construction du rapport de forces.

Après avoir réaffirmé nos revendications en termes de politique industrielle, en lien avec les questions 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 C.G.T.

La bataille du renforcement de toute la C.G.T. c'est, non seulement, une décision de notre Fédération, mais aussi et surtout un besoin vital, urgent, pour être en capacité de peser sur les enjeux, de gagner les avancées sociales définies dans nos propositions revendicatives.

Il y a réellement besoin de faire du renforcement de notre C.G.T. une question politique de première importance. La Fédération a décidé de lancer la campagne de renforcement 2010 en la plaçant sous le signe de la lutte en lien

avec la syndicalisation. L'objectif que nous nous sommes assigné est de gagner 20 % de syndiqués supplémentaires, chaque structure de notre organisation est engagée dans ce plan de bataille.

Pour notre Fédération, cela veut dire gagner près de 5000 nouveaux syndiqués. Chacun est à même de regarder ce que cela représente dans chaque base organisée.

Un objectif qui sera d'autant à notre portée que nous aurons concrètement défini : les plans de travail dans les syndicats, les groupes et les coordinations et dans nos branches d'activités ; les objectifs par branches qui nécessitent un suivi régulier des plans de travail à chaque réunion des syndicats de nos branches. Par exemple sur la base des FNI 2008 par branches :

BRANCHES	Syndiqués 2008	Objectif + 20 %
CHIMIE	12 005	2 401
PETROLE	2133	426
CAOUTCHOUC	2711	542
PLASTURGIE	2424	489
NAV. PLAISANCE	306	61
IND. PHARMACEUTIQUE	1543	308
L.A.M.	117	23
REPARTITION	346	69
OFFICINES	21	4
NEGOCE	24	5
INSTR. A ECRIRE	89	18
DROGUERIE	135	27
DIVERS	2606	521

La syndicalisation doit devenir le premier réflexe pour chaque militant C.G.T., qu'il soit élu ou non, une question motrice de la revendication.

Cela exige de bannir une certaine "professionnalisation" 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 ?

Alors que des millions de salariés, ayant répondu massivement aux appels de la Fédération et de la C.G.T., se sont retrouvés dans les différentes mobilisations des syndicats de nos industries sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail et les retraites, combien ont été interpellés pour s'organiser dans la C.G.T. ?

La nouvelle loi dite de "représentativité syndicale" fixe des règles qu'aucun syndicat ne pourra ignorer aux risques de perdre sa représentativité : nombre de syndiqués, statuts du syndicat à jour, transparence financière des syndicats, audience aux élections professionnelles. 4 des 7 critères obligatoires à remplir pour reconnaître le syndicat.

Continuer d'être représentatif dans toutes les structures de nos entreprises et de nos branches nécessite obligatoirement le renforcement de notre Fédération, donc de la CGT.

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 délégataire, d'influence électorale, dans l'incapacité de pouvoir peser sur les enjeux et de satisfaire les revendications.

La clé de la satisfaction de nos revendications passe par l'action, elle-même étant conditionnée par une force organisée, massive, fruit de notre activité reposant sur nos syndiqués.

Se donner les moyens de peser partout, de l'entreprise au plan national.

Les syndiqués, une force collective pour le syndicat à l'entreprise donc, une force pour toute la C.G.T. pour agir au niveau local, territorial, au niveau de la branche professionnelle, du groupe, de l'entreprise et de l'établissement.

Il faut construire des projets de syndicalisation sur la base de constats et d'objectifs partagés : quels outils, quels moyens pour y parvenir ? En débattre, c'est déjà avancer.

Des projets de syndicalisation là où nous existons et là où nous n'existons pas.

Résolution N° 4 du 38^{ème} Congrès—Chapitre 3.

Nos syndicats doivent s'organiser pour permettre :

Aux jeunes de s'organiser dans la CGT pour défendre leurs revendications en termes d'emplois et de salaires.

Nous avons besoin de nous adresser à ces jeunes en mal de reconnaissance de leurs diplômes, d'accès au logement.

Aux Techniciens, Agents de maîtrise, Ingénieurs et Cadres de s'organiser dans la CGT pour leur apporter des éléments sur leur déroulement de carrière, leur positionnement dans les entreprises au regard de leur fonction, mais aussi sur l'organisation du travail et ses conséquences (stress, souffrance au travail, etc...).

Aux retraités de poursuivre leur activité syndicale, en lien avec les actifs, pour garantir et conquérir des droits nouveaux pour les salariés actifs et retraités, continuer d'échanger et de construire des luttes en convergence avec les salariés actifs.

Aux salariés des entreprises sous-traitantes de s'organiser dans la CGT pour défendre leurs revendications, pour développer des luttes convergentes. Notre force C.G.T. ne peut se réduire au seul niveau de l'entreprise, là où nous sommes déjà présents ; nous avons besoin, pour être en capacité de peser partout, et efficacement, d'être forts partout.

Cela passe pour chaque syndicat par la mise en place de projets de syndicalisation ciblés et suivis pour atteindre l'objectif de gagner 20 % de syndiqués supplémentaires dans chacun de nos syndicats.

Des projets de syndicalisation atteignables : Construire dans les entreprises, les groupes et les territoires, 2 ou 3 objectifs de syndicalisation de proximité en lien avec toutes les structures de la CGT. (UL, UD, Syndicats, Fédérations).

3.2. Donner des forces à notre syndicalisme CGT : organiser et faire vivre nos syndicats.

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 C.G.T. partout, de pouvoir réagir et agir plus rapidement, plus efficacement.

Pour cela, le syndicat doit rayonner dans et hors de l'Entreprise :

3.2.1. Dans l'Entreprise :

N'y a-t-il pas nécessité d'avoir une Organisation structurée ?

Redéfinissons les fonctions et les responsabilités de ses membres pour un renforcement de nos forces organisées, afin d'avancer sur nos revendications.

Ceci n'apporterait-il pas plus de démocratie ?

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 le pivot de la démarche syndicale pour le collectif.

Il nous faut construire des collectifs qui perdurent avec des moyens, une capacité à rayonner, enracinés dans 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.

3.2.2. La Sous-traitance.

Le syndicat de site ne doit pas être une structure multi-professionnelle destinée à encadrer, ou organiser, les sections syndicales de la sous-traitance.

Au contraire, la pérennisation de la sous-traitance doit être la première étape d'organisation pour gagner véritablement la réinternalisation de ces métiers dans les emplois organiques : afin que chaque salarié, dans chaque entreprise, quelle que soit son activité, se retrouve avec les mêmes

droits, sous la même convention collective, reconnu au même titre que les salariés organiques, afin de revendiquer collectivement sur l'emploi, les salaires les conditions de travail, le droit au respect, etc...

3.2.3. Hors de l'Entreprise :

Combien de syndicats participent à la vie des structures ?

Le Syndicat doit s'ouvrir vers les Unions Locales, Unions Départementales, Comités Régionaux, Fédérations (branches, unions régionales), etc. pour aider à la réflexion collective et puiser la source d'information, de formation, de connaissance et d'énergie nécessaire à son efficacité à son renforcement et à son développement, pour répondre aux enjeux de notre Société.

Le syndicat se doit d'être démocratique.

Pour jouer pleinement leur rôle de décideurs, les syndiqués doivent être impliqués et responsabilisés.

Ne doivent-ils pas eux aussi avoir des tâches afin qu'ils se sentent utiles à l'Organisation ?

Les connaissances des syndiqués acquises au travers de la formation initiale renforcent le potentiel du syndicat et assurent son avenir.

Elles doivent être suivies d'autres formations et de prises de responsabilités.

Afin de souder les syndiqués entre eux, de créer un collectif, de lier un sentiment d'appartenance à l'Organisation, il est important et statutaire de tenir un congrès du syndicat, qui doit être le moment démocratique le plus important du syndicat.

Le congrès du syndicat doit être une vitrine de l'Organisation dans et hors de l'Entreprise.

Il permet, et c'est essentiel, de faire un état des lieux de son activité et d'en fixer les orientations pour le prochain mandat.

Il permet aussi de constituer le bureau et la commission exécutive avec une répartition des tâches.

Il est important, dans le cadre de la loi sur la représentativité syndicale, d'une mise à jour des statuts du syndicat.

Structurer le syndicat et organiser les syndiqués est impératif pour percevoir les enjeux de notre Organisation, son rôle, ses objectifs.

Renforcer et organiser la CGT,
urgent et nécessaire.

Pour cela, le syndiqué a, lui aussi, un rôle à jouer ; il est à la source de la revendication parmi ses collègues de travail ; il doit également poursuivre sa démarche pour redescendre et expliquer les propositions et orientations du syndicat.

Le rôle du syndiqué est déterminant pour porter les propositions du syndicat, faire émerger les besoins au cœur du service, de l'atelier.

Transformer ces besoins en véritables revendications nécessite débat avec les salariés.

C'est de cette façon que les revendications deviennent celles des salariés, éléments déterminant de la mobilisation.

L'expression des besoins, la formulation des revendications, la recherche du rapport de forces le plus élevé, l'action du plus grand nombre pour obtenir des négociations, suivre leur déroulement, sont les chaînons indissociables d'une activité revendicative efficace.

La consultation tout au long de ce processus des syndiqués, l'information aux salariés de la position du syndicat décidée démocratiquement par les syndiqués, telle doit être notre démarche syndicale.

Le respect de ce processus, de cette vie syndicale, détermine tout naturellement la place première de la démocratie

syndicale comme le moteur de la démocratie ouvrière, les rendant complémentaires, dans le respect des choix clairement définis dans le syndicat, par les syndiqués, qui restent maîtres de leur organisation syndicale.

Un syndicat c'est aussi des syndiqués bien formés pour s'armer afin de "démultiplier" leurs connaissances avec leurs collègues de travail. Ils construiront le renforcement et le rapport de forces plus que nécessaire pour être en capacité de lutter et de gagner sur les enjeux de société en étant acteurs et décideurs.

C'est à partir de cette force que sont les syndiqués, que nous disposons des moyens humains, mais aussi financiers, pour assurer l'indépendance de l'organisation ; des moyens pour faire rayonner notre activité syndicale partout en assurant la vie des organisations CGT, Unions Locales, Unions Départementales, Comités Régionaux, Fédérations, Confédération.

Mais force est de constater que, à ce jour, des bases organisées de notre Fédération n'appliquent toujours pas des cotisations en lien avec le 1 %.

Cette décision qui reste encore à gagner dans de nombreux syndicats permettrait de disposer dans tous les syndicats d'éléments concrets pour asseoir une véritable politique financière, gage d'indépendance pour l'organisation.

Résolution N° 5 du 38^{ème} Congrès—Chapitre 3.

Le congrès demande à chaque syndicat de notre Fédération de s'engager là où c'est possible pour :

- **Se structurer** en constituant un bureau avec un secrétaire, un responsable à la politique financière (trésorier), un responsable ou un animateur à la vie syndicale.
- **Tenir un congrès** du syndicat, moment démocratique le plus important pour impliquer nos syndiqués dans les décisions de toutes les structures de la Fédération, du syndicat au Comité Exécutif Fédéral.

3.2.4. Rapport de forces/ négociations.

A ce jour, nous constatons une remise en cause permanente de nos acquis par le capitalisme, suppléé par les directions des grands groupes multinationaux.

Les plans de suppressions d'emplois collectifs et individuels, le nombre de procédures juridiques que les élus du personnel ont dû engager sont révélateurs des pratiques antisociales des entreprises et du climat de terreur dans lequel elles placent tous les salariés quelle que soit la catégorie.

La répression antisyndicale, les licenciements d'élus CGT, les menaces téléphoniques à l'encontre des militants, les condamnations par les tribunaux pour discriminations syndicales, les remises en cause judiciaires de plans de licenciements démontrent que ces entreprises se considèrent au-dessus des lois de la République.

Renforcer et organiser la CGT,
urgent et nécessaire.

La FNIC CGT dénonce le comportement de ces directions qui s'inscrivent dans une démarche de criminalisation de l'action syndicale comme nous l'avons déjà vu dans des conflits comme chez Goodyear, Continental, Michelin Montceau, OCP Rennes, Faréva, et PPG.

Celle-ci est pilotée par le MEDEF, en accord avec le gouvernement, et amplifiée par une médiatisation sous contrôle du même capitalisme, ne leur servant qu'à ancrer le recul social dans la tête des salariés.

Nous voyons le recul social casser nos Conventions Collectives, nos statuts et acquis de nos industries ; cela a pris une telle ampleur que beaucoup de salariés, de syndiqués, de militants, considèrent que le recul est inéluctable, qu'il est difficile d'aller à son encontre.

Se pose bien entendu la question de la pratique syndicale, pour que chaque syndiqué dispose de moyens, tels que l'information, la formation syndicale et les réunions pour débattre.

Des outils de communication, nous en avons ; la lecture CGT en est un.

Il faut utiliser toutes nos propagandes syndicales, qu'elles viennent des UL, des UD ou bien de la Fédération, de la Confédération.

Tous nos militants et syndiqués doivent pouvoir lire CGT.

Ceci est nécessaire pour qu'ils puissent eux-mêmes être en capacité de porter, partout où ils se trouvent, les éléments permettant d'argumenter dans les débats sur les revendications partant de nos valeurs.

L'utilisation de nos publications fédérales est un outil pour aguerrir nos militants et syndiqués de réflexions, d'argumentations pour les débats :

- **L'actualité du Militant**, tous les quinze jours : réactif au plus près de l'actualité.
- **Le courrier Fédéral**, tous les mois : vie générale de la Fédération avec des dossiers sur des enjeux de société.
- **La Voix des Industries Chimiques**, tous les deux mois : à distribuer à chaque syndiqué, résumant la vie des branches, les luttes dans les syndicats.
- **Le site Internet de la FNIC**, où l'on retrouve toutes les publications, les informations concernant la Fédération.

Toutes ces publications doivent servir à l'ensemble des syndicats pour leurs syndiqués.

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 de départ 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 C.G.T., de classe et de masse, plaçant l'Homme, la réponse à ses besoins, au cœur des choix de société.

Gagner la bataille des idées passe par des syndiqués avec de meilleures connaissances, par la lecture de nos publications, par de la formation et le renforcement de nos forces organisées.

Gagner sur nos revendications, qu'elles soient au niveau national comme les retraites ou bien ancrées dans l'entreprise comme les NAO, cela dépend de nos capacités à mobiliser sur les revendications.

Pour pouvoir construire ce rapport de forces, nous avons besoin d'un syndicalisme avec des forces vives, en nombre de syndiqués, avec des capacités à porter, partout où nous sommes, l'argumentation dans le débat.

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.

Aller à la négociation sur des revendications sans, au préalable, avoir travaillé la construction d'un rapport de forces, risque de mettre en échec la revendication.

Le travail syndical passe par :

- La construction de la revendication.
- Le bien fondé de la revendication en gagnant la bataille des idées.
- Construire le rapport de forces avec le plus grand nombre de salariés, (avec d'autres organisations syndicales ou pas) par l'organisation d'assemblées générales de salariés.

Rien n'est spontané, tout est affaire de volonté et de rigueur de toutes et tous, militants et syndiqués, en lien avec l'action revendicative

La bataille des idées, la formation et le renforcement sont des objectifs incontournables pour aller à la négociation, afin de maintenir, reconquérir et gagner de nouveaux acquis sociaux.

38^{ème} Congrès Fédéral

Chapitre 3.

Renforcer et organiser la CGT,
urgent et nécessaire.

Résolution N° 6 du 38^{ème} Congrès—Chapitre 3.

Le congrès décide et appelle à ce que chaque syndicat de notre Fédération donne les moyens à nos militants et syndiqués de lire et se former CGT, de prendre leur place activement dans les structures et les outils de notre Fédération (Collectifs, Régions, Pôles, CEF, Secrétariat élargi, Secrétariat, etc...).

Les publications fédérales



Chapitre 4.



La Fédération, son fonctionnement, ses outils.

4.1. Rôle de la Fédération.

Impulser, dynamiser, créer les conditions du rassemblement le plus large possible autour des propositions revendicatives décidées dans nos congrès, c'est la priorité pour la Fédération.

L'avenir de la Fédération passe, avant tout, par la construction d'un rapport de forces face aux enjeux de société actuels, avec au cœur le besoin de renforcement de notre organisation.

A un moment où dans la société, tout comme dans bon nombre de branches, nos syndicats sont mis à mal par l'insuffisance de perspectives sociétales, la Fédération a l'ambition de jouer son rôle de rassemblement, de convergence d'intérêts et de luttes avec et vers ses syndicats.

Le syndicat, structure de base de toute la CGT, de la Fédération, est au cœur de la bataille idéologique qui confronte les intérêts collectifs du monde du travail aux intérêts du capital.

L'action du syndicat, primordiale, se nourrit du débat démocratique de ses syndiqués dans l'entreprise, enrichie par la réflexion collective au sein des instances de la CGT, de la branche professionnelle, de sa Fédération.

Pour être efficace dans l'action syndicale CGT, à tous les niveaux, cette mise en commun de savoirs, expériences est essentielle, vitale : elle conditionne l'avenir de notre syndicalisme CGT.

En effet, la difficile situation économique et sociale que nous fait subir le patronat, bénéficiant de l'appui du gouvernement, conjuguée à l'absence de réponse aux revendications à l'échelle nationale peut conduire à un repli syndical

dans l'entreprise, voire le groupe, cloisonnant nos activités, nos actions ; affaiblissant nos forces et notre capacité à peser durablement sur les enjeux.

Le manque de clarté et visibilité, quant à la stratégie de luttes dans un cadre unitaire national, avec interrogations quant aux objectifs des uns et des autres, pèse tout autant sur les perspectives dans les directions syndicales, le corps militant.

Dans le même temps, un foisonnement de luttes marque l'actualité sociale au niveau de groupes, d'entreprises, actant une volonté tenace des salariés à résister, imposer d'autres choix conformes à leurs revendications.

Tirant les enseignements de cette situation, mais aussi des évolutions des lieux de décisions économiques et sociaux en territoires, tout comme l'évolution de la CGT, la Fédération doit renforcer son action à tous les niveaux, de la branche professionnelle à la région, au pôle.

L'implication de nos syndicats sera déterminante pour la vie, le fonctionnement, le renforcement de notre Fédération dans ses structures.

4.2. Le Comité Exécutif Fédéral (CEF).

Le comité Exécutif Fédéral est l'organe central de direction de la Fédération, au sein duquel la responsabilité de chacun de ses membres est primordiale.

Notre volonté de faire jouer au CEF son rôle de dirigeant, pleinement engagé dans ses décisions au travers d'une équipe réduite, renouvelée, n'a pas donné les résultats escomptés :

- la participation reste trop faible, à hauteur de 60 % avec une équipe réduite,
- l'implication très faible dans la mise en œuvre des décisions collectives, dans les activités fédérales telles que les collectifs, les branches professionnelles, dans les initiatives fédérales (assemblées générales, conférences régionales, UFICT, UFR, CFJ).

Tout cela fragilise, handicape l'action de la Fédération vers les syndicats.

Même s'il faut néanmoins se féliciter du nombre important de débats de fond qui se sont déroulés au sein du CEF, il nous faut réfléchir sur les évolutions nécessaires à impulser.

Pour réussir cette ambition, nous avons à travailler mieux les questions de disponibilité pour la CGT, la Fédération, pour remplir pleinement le mandat donné par le Congrès aux membres de la direction fédérale que représente le Comité Exécutif Fédéral.

Celui-ci doit être plus représentatif de la réalité de nos syndicats (petits et grands), de nos coordinations, de nos branches professionnelles et surtout être pleinement impliqué dans ses décisions.

Il nous faut mieux définir la responsabilité du dirigeant fédéral, **véritable délégué fédéral, représentant la Fédération** dans son activité syndicale au quotidien, dans son syndicat, son groupe, dans le territoire, la région, chargé de développer, d'impulser les actions, les initiatives partout.

Pour remplir pleinement sa responsabilité de dirigeant fédéral, son implication dans la branche professionnelle et/ou le pôle, la région sera complémentaire, enrichissante, indispensable.

Le délégué fédéral dirigeant pourra être le référent de la Fédération vers les Unions Locales, Unions Départementales, Régions Interprofessionnelles, cette responsabilité étant légitimée par le secrétariat fédéral, dans un souci d'éviter des éventuels dysfonctionnements entre les instances.

Pour élargir le rayonnement de la Fédération afin de rendre la direction fédérale plus représentative par rapport aux branches professionnelles, ses syndicats (petits, moyens, grands), la composition du CEF pourra être élargie (*pouvant aller jusqu'à 80/90 membres*).

Dans cette perspective, les syndicats sont sollicités afin de renforcer l'action fédérale au travers des candidatures mises à disposition.

Une formation de 2 jours, spécifique aux rôle et responsabilité de dirigeant fédéral, sera organisée dès le Congrès, permettant ainsi de mieux définir et préciser les responsabilités collectives et individuelles au sein de la direction fédérale.

4.3. Le Secrétariat Fédéral.

Le secrétariat fédéral, élu, rappelons-le, par le comité exécutif fédéral, doit être le moteur pour impulser les orientations prises par le Comité Exécutif Fédéral dans le respect des orientations définies par le congrès.

Nous avons eu l'ambition de poursuivre l'élargissement de celui-ci à de nouveaux camarades pour la plupart "non permanents" à la Fédération et pour beaucoup avec des responsabilités importantes au niveau de leur groupe, de leur entreprise, de leur région.

Le secrétariat fédéral se retrouve en situation de surcharge de tâches avec notamment une augmentation de sollicitations dans la CGT (*autres Fédérations, espaces confédéraux*), dans nos syndicats, dans les activités régionales portées par le secrétariat fédéral, dans les branches avec une flambée de réunions en lien avec les évolutions législatives, etc...

Le secrétariat fédéral a également comme responsabilité de faire fonctionner, au jour le jour, la maison fédérale, en assurant la gestion interne administrative et financière de la Fédération et du personnel administratif.

Au-delà du nombre de membres du secrétariat fédéral, cette analyse ne peut être déconnectée du fonctionnement ou dysfonctionnement de l'ensemble de notre organisation fédérale, du comité exécutif aux collectifs, de l'UFR, de l'UFICT, du CHSIC, du CFJ, ainsi que des unions régionales ou des coordinations.

Le collectif d'animation mis en place au précédent Congrès Fédéral n'a pas permis d'apporter le soutien nécessaire au secrétariat fédéral par manque de visibilité, de définition des responsabilités.

Le besoin de créer une passerelle entre le secrétariat fédéral et le CEF est, et reste, indispensable en tirant les enseignements du passé, des évolutions depuis notre décision de supprimer le bureau fédéral.

La mise en place d'une instance nouvelle doit permettre, non seulement, d'aider le secrétariat fédéral permanent dans son action quotidienne, mais aussi de mieux préparer l'avenir.

4.4. Le Secrétariat Fédéral élargi.

La suppression du bureau fédéral, avec un élargissement du secrétariat et une réduction du Comité Exécutif Fédéral, a été décidée au Congrès de Nantes en 2001.

Les enseignements tirés de cette expérience, mais aussi des évolutions dans la société et dans la CGT, nous amènent à revoir la situation avec l'objectif d'être plus à même de répondre aux attentes des syndicats.

La mise en place d'une structure complémentaire entre le secrétariat fédéral, de plus en plus surchargé, et le Comité Exécutif Fédéral est une nécessité.

En même temps, il faut tirer les enseignements du Collectif d'Animation qui n'a pas répondu aux attentes.

Le groupe de travail mis en place par la direction fédérale a

pointé les difficultés au travers d'une structure mal identifiée quant aux rôles et responsabilités en son sein.

Ces 9 années d'expériences amènent à créer une instance : **le secrétariat fédéral élargi**, dont le rôle consiste à aider le secrétariat fédéral permanent dans ses activités politiques : branches professionnelles, régions/pôles, outils de la Fédération (UFICT, UFR, CFJ), collectifs, coordinations.

Les membres du secrétariat fédéral élargi sont élus par le Comité Exécutif Fédéral, composé de 25 à 30 membres en incluant le secrétariat fédéral permanent.

Il se réunit toutes les 3 semaines par et avec le secrétariat fédéral permanent.

4.5. Les régions/pôles.

Porter l'action fédérale au plus près de ses syndicats dans les régions, les localités, est une question politique de première importance, un gage de démocratie syndicale et d'efficacité.

La Fédération veut se donner les moyens de faire vivre ces outils de décentralisation afin de permettre échanges et expériences au plus près des syndicats, afin de créer les convergences de luttes, d'activités dans nos champs professionnels.

Pour faire vivre ces outils de décentralisation indispensables au rayonnement de la Fédération, la participation des syndicats est indispensable et incontournable.

L'expérience de ces dernières années montre qu'il y a nécessité d'organiser nos régions et pôles avec des collectifs animés par un responsable identifié (membre du Secrétariat Fédéral élargi), disposant du temps et des moyens nécessaires pour assumer cette responsabilité (voir nouvel article 25 proposé aux Statuts).

L'ensemble des syndicats de chaque région, pôle ou bassin d'emploi, est invité à engager le débat, avec la Fédération, pour organiser collectivement ces outils dans les territoires.

Ceux-ci n'étant pas en "concurrence" avec les instances interprofessionnelles mais un enrichissement complémentaire.

4.6. UFICT, UFR, CFJ, CHSIC : des outils indispensables.

4.6.1. L'UFICT : un enjeu syndical de taille.

Dans les entreprises des industries chimiques, les techniciens, les agents de maîtrise, délégués médicaux, ingénieurs et cadres représentent 1 salarié sur 2, quelquefois plus dans certaines branches ou certains établissements.

Cette situation se renforce, d'une part par le développement des technologies, et d'autre part par l'explosion de la sous-traitance et l'externalisation de certains travaux.

La question de la place de ces salariés est posée aujourd'hui avec encore plus de force, et avec plus de différence, que l'on soit technicien, agent de maîtrise, délégué médi-

cal, cadre ou ingénieur, que l'on soit à un poste de commandement ou pas.

Cette situation nous amène à interpeller l'ensemble des syndicats de la Fédération pour que l'activité UFICT devienne une activité à part entière dans chaque syndicat.

Faire progresser la CGT parmi les ICTAM, c'est reconnaître et travailler leurs besoins spécifiques, afin de concevoir avec eux des formes d'action compatibles avec leurs contraintes, mais c'est aussi créer les convergences avec l'ensemble du monde du travail.

Pour atteindre cet objectif, il nous faut dépasser tous les clivages qui existent encore au sein de la CGT afin de le porter tous ensemble.

Poser cette question dans chaque syndicat, c'est simplement organiser la CGT pour tous les salariés de l'entreprise

4.6.2. L'UFR : le retraité, un salarié et un citoyen à part entière.

Ces derniers mois les questions liées aux batailles pour la sauvegarde de notre protection sociale (*actions sur les retraites, actions pour la sécurité sociale*) sont autant d'éléments qui nous indiquent que notre activité en direction des retraités, préretraités doit encore se renforcer.

Que ce soit au regard du nombre grandissant de salariés quittant l'entreprise dans les conditions les plus diverses, ces salariés sont sans cesse exposés à une diminution de leurs droits et de leurs pensions.

L'UFR porte les aspects professionnels qui vont prendre encore plus de dimension dans les années à venir, notamment pour le maintien d'une réelle protection sociale, que ce soit dans le domaine des retraites (*régime général ou complémentaire*), ainsi que pour la santé et la prévoyance.

Les orientations que nous avons prises lors des derniers Congrès et Conférences (*fédéraux et UFR*) afin de donner le droit de cité à l'entreprise se trouvent largement réaffirmées dans les faits.

Le rôle de la Fédération ainsi que de son UFR est de travailler à une dynamique de renforcement pour faire de la continuité syndicale un enjeu dans chaque syndicat.

Les syndiqués retraités dans leur syndicat d'entreprise peuvent apporter une aide précieuse à tout le syndicat.

Que ce soit dans les luttes pour la sauvegarde de l'emploi ou les luttes pour la protection sociale, les retraités et préretraités sont de plus en plus nombreux à participer avec leurs revendications propres.

4.6.3. Le CFJ : l'avenir de la CGT, du syndicat à la Fédération.

Notre activité fédérale dans ce domaine a repris, depuis le dernier congrès fédéral, une nouvelle dimension dictée par la situation des jeunes dans les entreprises.

Ceux-ci, frappés de plein fouet par les choix et les critères de gestion des entreprises, se retrouvent le plus souvent dans la précarité (*CDD, intérimaires, stages, nouveaux contrats de travail, etc...*) ou dans les entreprises sous-traitantes ; donc présents sur les sites, mais privés de vraies garanties collectives subissant la précarité dans et hors de l'entreprise.

Bas salaires, mauvaises conditions de travail, non respect du simple Code du Travail, non reconnaissance des forma-

tions, exclus de la formation professionnelle ainsi que des régimes complémentaires, c'est toute une génération de salariés qui se trouve en marge de tout.

Ils sont également de fait les premiers (*du fait de leur non statut*) à subir les conséquences des plans de restructurations et de suppressions d'emplois.

Le CFJ a engagé des initiatives vers et avec les syndicats, avec des réunions dans les syndicats avec les jeunes, syndiqués ou non, qui ont permis une évolution significative ; il faut poursuivre dans ce sens, chaque syndicat étant appelé à organiser avec le collectif CFJ des initiatives similaires.

Encore une fois, le 38^{ème} Congrès aura à interpellé tous les syndicats de la Fédération pour que nous prenions tous ensemble les questions des jeunes en terme de priorité.

L'importance est capitale, car au travers de la précarité sociale de la jeunesse, ce sont tous les statuts, les Conventions Collectives, le droit du travail et le droit à revendiquer qui sont remis en cause.

4.6.4. Le CHSIC .

"Pour mieux préparer l'avenir, tirons les enseignements du passé", une des raisons qui ont conduit la Fédération à se doter d'un outil appelé : Collectif d'Histoire Sociale des Industries Chimiques.

L'objectif est bien de faire vivre la mémoire collective à partir de l'histoire de nos syndicats, de la Fédération.

Depuis le 37^{ème} congrès fédéral, qui a fêté les 100 ans d'existence de la Fédération, un collectif de camarades travaille à archiver les documents d'histoire de la Fédération et travaille la documentation, nourrit nos syndicats de l'histoire, en lien avec l'actualité, pour aider à la réflexion collective et à la bataille idéologique.

Passer d'un "collectif fédéral" à un outil de la Fédération, comme c'est le cas avec l'UFR ; le CFJ ; l'UFICT, 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 de nos syndicats.

La réflexion doit se porter sur l'implication des syndicats, au renforcement, à la vie et fonctionnement de cet outil avec l'objectif de tenir une conférence sur ce sujet avant le prochain congrès.

4.7. Les collectifs : quel véritable rôle, quel fonctionnement ?

En décidant la création de collectifs, la Fédération entend répondre aux besoins et attentes des syndicats, des élus et représentants CGT.

Nous avons besoin, en permanence, d'approfondir nos réflexions dans tel ou tel domaine ; de former nos militants, les dirigeants de l'organisation de demain et d'impulser la bataille sur les questions fondamentales pour notre action syndicale telles que la protection sociale, la santé, la sécurité, la précarité, l'environnement ; d'éclairer l'avenir à partir de notre histoire sociale, etc...

C'est en ce sens qu'un certain nombre de collectifs, ouverts à tous nos militants, ont été créés.

Nous devons reconnaître que dans ce domaine nous avons connu des difficultés sérieuses au regard des objectifs que nous nous étions fixés.

Si nous avons sollicité des camarades pour participer aux différents collectifs fédéraux, force est de constater qu'en dehors des collectif SPE, formation syndicale, CHSIC (*et du collectif pharmacie au niveau de cette branche*), et plus récemment les collectifs "*international*", "*protection sociale*", (qui redémarrent) les autres n'ont presque pas fonc-

tionné ou tout à fait épisodiquement, et encore uniquement sous l'impulsion des camarades du Secrétariat Fédéral.

Manque de temps des camarades, manque d'investissement, manque de moyen, encore une fois la question du fonctionnement et de la prise en compte de l'activité par le Comité Exécutif est posée.

Ceci est un manque à gagner pour la réflexion de la Fédération et pour créer une véritable cohésion revendicative dans toutes les branches de notre Fédération.

Le rôle des collectifs est bien de prendre en compte les différentes diversités au niveau des branches, des entreprises.

Là encore, notre souci doit être de nous assurer que toutes ces diversités se retrouvent bien dans les collectifs. Ceci est à la fois valable au niveau revendicatif, mais également au niveau organisationnel.

De là se pose la question des moyens que nous pouvons nous donner au niveau des coordinations, des unions régionales, des structures dont nous nous sommes dotés au niveau de la Fédération (*UFICT, UFR, CFJ, CHSIC*).

Partenaire



Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

FAITES VOS VALISES
TOURISTRA VACANCES VOUS EMMÈNE
EN FRANCE ET A L'ETRANGER
DANS PLUS DE **30** VILLAGES
VACANCES



Générosité

Découverte

Partage

Loisirs

Sports

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité



Associations et collectivités,
contactez l'équipe commerciale Touristra Vacances

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

www.touristravacances.com

Réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)