

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

533 du 6 mars 2014

● **ACTUALITES**

- Faut-il moduler les cotisations patronales ?

P. 3-15

● **VIE FEDERALE**

- Charte de l'élu(e) et mandaté(e) CGT
- Index des publications fédérales 2013

P. 9-12

P. 16-19



Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318S06415
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 & prestations de services dans les domaines médico-techniques.

♦ Faut-il moduler les cotisations sociales patronales ?

A propos du principe de « double modulation » des cotisations sociales patronales prôné par la CGT.

Nous sommes dans une période où le chantage patronal « salaire contre emploi » est poussé très loin ! Sans que cela soit nouveau, le salaire est présenté comme étant « l'ennemi » de l'emploi. Il suffit de se référer aux annonces faites par le Président Hollande le 14 janvier lors de sa conférence de presse.

C'est le discours développé sur le coût du travail, trop élevé en France, très justement contré par la CGT par la mise en avant de l'exorbitant « coût du capital ».

Alors que le travail est la seule source de la richesse économique, le capital la préempte. Il fait passer le salaire, revenu du travail salarié, pour indu, pour le moins au niveau qu'il aurait atteint et avec la forme qu'il a prise : salaire direct et cotisation sociale !

C'est bien le profit capitaliste qui pose problème et sur ce point le diagnostic que nous partageons est clair : c'est le coût du capital le problème et le salaire, la solution.

A juste titre, la CGT combat l'idéologie dominante en portant le principe de la richesse du travail et du salaire socialisé pour financer la protection sociale et la retraite.

La cotisation sociale est particulièrement visée. Elle est idéologiquement reversée par ses opposants dans le magma des « prélèvements obligatoires » et des « charges » qui pénaliseraient l'activité économique et l'emploi.

L'histoire nous enseigne pourtant que le salaire indirect, constituant du salaire total, n'a pas affecté l'emploi, bien au contraire.

L'idée que le mode de financement actuel de la protection sociale et de la retraite n'est plus pertinent et qu'il convient donc de le « réformer » n'est pas nouvelle. Elle est aussi très répandue, y compris dans notre propre camp.

Il est important de discuter de la proposition faite par la CGT de moduler les cotisations patronales

et qui est ici illustrée par les propositions de la Confédération lors des négociations sur l'AGIRC et l'ARCCO.



Propositions conservatoires AGIRC et ARCCO

Pour tenir compte de la disparité des situations des entreprises :

- ☞ Modulation des cotisations dites « patronales » en fonction du rapport masse salariale sur valeur ajoutée de l'entreprise, selon 3 segments :
 - ⇒ Les entreprises où les salaires sont < à 50 % de la valeur ajoutée ;
 - ⇒ Celles où les salaires sont > à 50 % et < à 70 % de la valeur ajoutée ;
 - ⇒ Celles où les salaires sont > à 70 % de la valeur ajoutée.

La proposition confédérale évolue en une « double modulation », d'abord en fonction du ratio *Masse Salariale* sur *Valeur Ajoutée* avec des effets de seuil comme mentionné ci-dessus, mais aussi selon des critères qualitatifs liés à la politique d'emploi de l'entreprise. Parmi ces critères qualitatifs, on trouverait par exemple, les statuts, le taux de recours aux emplois précaires ou l'égalité homme/femme, etc.

La proposition de modulation est un dispositif faisant partie d'un ensemble de mesures prôné par la CGT afin d'améliorer la situation de l'emploi, accroître la part des salaires dans la valeur ajoutée et, ainsi, améliorer la situation du financement de la protection sociale. La Confédération vise donc à créer une dynamique en incitant les entreprises à développer l'emploi et les salaires à partir de plusieurs propositions dont la modulation mais aussi, par exemple, la remise en cause des exonérations, la fin des exemptions de cotisations (comme c'est le cas pour l'intéressement) ou la mise à contribution des revenus financiers des entreprises pour le financement de la protection sociale.

Pour autant, le fait d'être intégré dans un paquet de mesures ne change rien sur le fond du débat portant spécifiquement sur l'idée de modulation.

Précisons qu'en l'état, cette proposition repose sur un pari puisqu'aucun chiffrage précis n'a été fait pour simuler le dispositif. Ceci peut s'expliquer, en partie, par le fait que la réflexion est encore très générale et que les critères de la modulation ne sont pas clairement établis.

Malgré tout, la CGT dans l'un de ses tracts dans le cadre du débat sur le financement des retraites affirme que la modulation des cotisations sociales pourrait rapporter plus de 10 milliards d'euros.



Ce texte regroupe les arguments qui ont été débattus lors du séminaire retraite organisé par la Confédération avec l'Institut du Travail de Strasbourg, du 20 au 24 janvier 2014.

1. On ne peut pas prôner une instrumentalisation du salaire

C'est là qu'est, selon nous, le cœur du débat et nous commencerons par ce point fondamental : la CGT affirme, à juste titre, le caractère salarial de la cotisation sociale et le fait que la protection sociale doit donc bien être financée par le salaire. Ce point

constitue un socle important de revendications et de luttes cohérent avec les principes fondateurs de 1945.

Il semble être désormais acquis que la cotisation sociale constitue la part indirecte du salaire et fonde, ainsi, une partie du « salaire total ». Ce dernier déborde largement le travail immédiat, pour aller bien au-delà du seul salaire direct et reconnaître des situations sociales hors emploi (retraite, maladie, chômage). C'est cet espace de « socialisation », conquis sur les empiètements du capital, qui donne justement à la cotisation sociale toute sa portée.

Dans le principe, la cotisation sociale est très logiquement et très justement proportionnelle au salaire direct. Assimiler de plein droit la cotisation au salaire conduit à accepter sans difficulté le principe selon lequel toute entreprise doit payer ses salariés conformément à leurs qualifications et à leurs statuts, selon un barème défini par les conventions collectives, cotisations comprises. **Dans le principe toujours, le montant de la cotisation est indépendant de la situation spécifique de l'entreprise.**

Mais avec la proposition de « modulation », une distinction dans le salaire total ou socialisé est introduite entre, d'une part, le salaire direct non modulable et, d'autre part, le salaire indirect, les cotisations patronales modulables à la baisse comme à la hausse.

Pour notre part, nous estimons que c'est toucher à l'intégrité du salaire que d'en supposer une part « variable » et cela, quels que soient des critères préfixés. L'intégrité dont il est question est déjà largement égratignée par certaines mesures prises par les gouvernements successifs.

Nous voulons souligner l'enjeu de ce débat : il ne s'agit pas de choisir entre plusieurs variantes possibles de calcul de la cotisation modulée, dans le cadre d'un débat purement technique (point sur lequel nous allons tout de même revenir par la suite), mais de comprendre que l'enjeu est bien supérieur. **Avec, selon nous, une contradiction et, osons le dire, une « erreur politique » à affirmer à la fois le caractère salarial de la cotisation et à proposer que cette dernière soit un instrument de la politique de l'emploi.**

La modulation de la cotisation sociale n'est pas autre chose que la modulation du salaire.

Il est utile de rappeler la revendication de la CGT de porter le SMIC brut à 1700 €. Avec les cotisations dites patronales, cela fait environ 2400 € mensuels. Comment concilier cette revendication avec l'autre revendication sur la modulation des cotisations à la baisse pour certaines entreprises afin de relancer l'emploi ?

2. La modulation des cotisations sociales peut-elle devenir l'instrument de gestion permettant d'infléchir le comportement des entreprises ?

Avec la modulation, on rentre dans une logique de type « indemnisation » marquée par l'expression « bonus » quand on module à la baisse et « malus » lorsqu'on module à la hausse.

La logique vise à distinguer « bonne » et « mauvaise » gestion des entreprises. La modulation serait ainsi un outil d'incitation qui influencerait les comportements individuels des entreprises vis-à-vis de leur politique d'emploi et aurait pour conséquence favorable d'apporter des ressources supplémentaires à la protection sociale par rapport à la situation actuelle.

Nous restons, pour notre part, extrêmement réservés quant aux éventuelles retombées positives d'une telle proposition en termes de volume global de cotisations perçues. Il faut ici considérer le fonctionnement du système capitaliste et ses lois qui surdéterminent le comportement des entreprises. Seuls le rapport de forces et l'instauration de règles de droit contraignantes peuvent garantir le progrès social dans un système capitaliste. Même mis en place pour les meilleures intentions, les mécanismes incitatifs sont trop faciles à détourner et à corrompre.

2.1. Ne pas partir sur de mauvais présupposés

Le présumé défaut de la cotisation sociale est qu'elle pénaliserait les industries de main d'œuvre. On aurait à corriger une inégalité des entreprises face à la cotisation sociale. La modulation des cotisations patronales permettrait d'inciter à l'emploi en ayant un effet correctif.

La différence entre les entreprises dites « de main d'œuvre » et les entreprises dites « capitalistiques » (c'est-à-dire qui utilisent beaucoup de machines et peu d'emplois) est un refrain qui revient depuis plus de deux siècles. Pourtant, cette différence ne fait que traduire la structuration du système productif et la répartition du travail social en plusieurs branches.

Une entreprise de main d'œuvre paie davantage de salaires que de machines, une entreprise capitaliste paie davantage de machines que de salaires. Mais toutes sont capitalistes et ont pour objectif le profit.

Quelques rappels permettent une clarification du concept de base : la valeur ajoutée.

Premièrement, la valeur ajoutée est définie sur un plan comptable par la soustraction au chiffre d'affaires, principal produit d'exploitation des consommations intermédiaires, premier paquet de charges. De quoi est constitué ce paquet ? De biens et services produits par d'autres entreprises intégrant la valeur ajoutée produite par le travail vivant en dehors de l'entreprise considérée mais que la dite « entreprise » utilise pour produire ses propres biens ou services.

Mais la valeur ajoutée est en réalité une valeur brute et non nette.

D'où le second point : il faut bien prendre en compte que la valeur ajoutée brute comprend l'amortissement. Rappelons que l'amortissement enregistre le coût de la machine, dont la fabrication a exigé du travail quelque part ailleurs, donc des salaires et des cotisations. C'est pourquoi la machine représente du travail « cristallisé », dont le coût est mesurable par l'amortissement, par opposition au travail vivant dont le coût est mesurable par le salaire (cotisations patronales comprises).

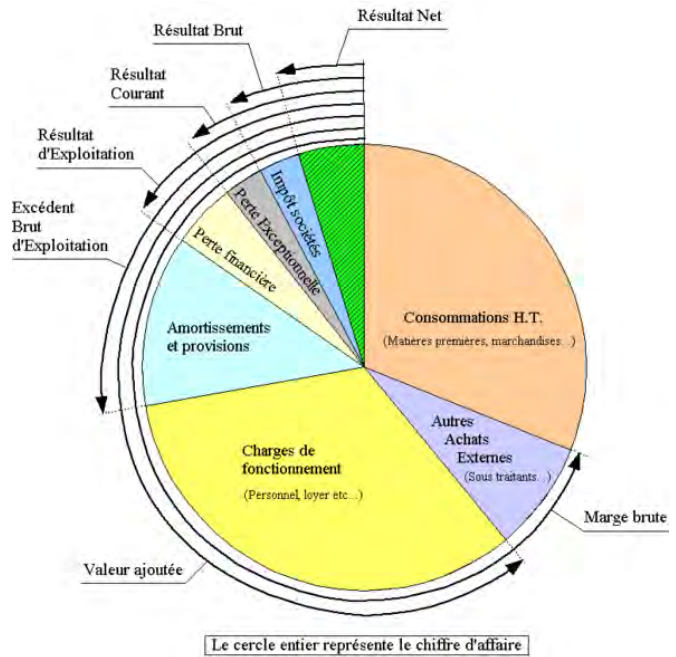
D'une façon générale, on a dans la valeur des biens et services produits par une entreprise, du travail « vivant » et du travail « cristallisé ». Et c'est le travail total qu'il faut considérer.

Ne pas prendre en compte le travail total peut, par exemple, amener à fausser la vision que l'on a des différences entre les secteurs industriels. En 2005, nous avons étudié un panel de 60 secteurs industriels¹. Le ratio moyen salaire/valeur ajoutée s'y élève à 65 %.

Le groupe des plus capitalistiques présente un ratio de 51 % et les autres un ratio de 71 % (ces deux chiffres étant eux-mêmes des moyennes). Soit un écart de 20 points entre les deux groupes, « en faveur » du premier. Inégalité ? Pas autant que cela car les premiers affichent un ratio amortissement/VA de 22 % et les autres de 10 % seulement. Soit cette fois un écart en sens inverse de 12 points, « en faveur » du deuxième groupe. Il reste quand même un écart net, de 8 points entre les deux groupes, soit une « inégalité » mais pas aussi forte qu'il n'y paraît. En outre, ces différences ne se sont pas accrues au fil du temps : au milieu des années 80, l'écart net était de 14 points.

Cet exemple montre aussi que la péréquation des taux de profit n'est pas une vue de l'esprit.

¹. Cf. VIVE LA COTISATION SOCIALE ! FAUT IL MODULER LES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES ? Raphaël THALLER et Lilian BRISSAUD, La Pensée, n°340, 2006



Clarification sur quelques notions utilisées

Sur un plan comptable, on a l'égalité simplifiée suivante :

Valeur d'une marchandise = Valeur des consommations intermédiaires + Valeur de la force de travail + Valeur de l'investissement + Profit capitaliste

Consommations intermédiaires = ensemble des achats réalisés auprès d'autres entreprises et utilisés dans le cycle de production (énergie, matières premières, produits semi-finis, services...). La valeur de ces consommations intermédiaires dépend aussi de la quantité de travail qui a été nécessaire pour les produire.

Valeur de la force de travail = masse salariale de l'entreprise (salaire direct + cotisations salariales + cotisations patronales).

Valeur de l'investissement intégrée dans la marchandise = amortissement. Un investissement a pour nature de transférer de la valeur lors de plusieurs cycles de production contrairement aux consommations intermédiaires qui elles sont entièrement consommées durant le cycle. L'amortissement représente la valeur comptable de l'investissement incorporé dans la marchandise produite. Mais la logique est la même, pour produire une machine, il a fallu une certaine quantité de travail.

Le profit capitaliste qui est un solde une fois déduit l'ensemble des autres postes (ici pour simplifier nous n'avons pas introduit les impôts). **Ce profit capitaliste est une ponction sur la valeur ajoutée produite par le travail productif.**

On a deux présentations comptables simplifiées partant du prix de la marchandise et aboutissant au profit capitaliste et permettant de situer les différentes notions que nous utilisons dans notre exposé :

1. Prix de la marchandise

- ⇒ **Consommations intermédiaires = Valeur Ajoutée Brute**
- ⇒ **Amortissements = Valeur Ajoutée Nette**
- ⇒ **Masse salariale = Profit capitaliste**

2. Prix de la marchandise

- ⇒ **Consommations intermédiaires = Valeur Ajoutée Brute**
- ⇒ **Masse salariale = Profit brut**
- ⇒ **Amortissements = Profit capitaliste**

2.2. Les limites de la distinction des entreprises selon leur gestion de l'emploi

Quelles sont les principales limites que nous voyons ?

L'emploi et les salaires ne dépendent pas de la bonne volonté des entreprises capitalistes à l'égard de l'emploi :

- ⇒ L'emploi et les salaires dépendent structurellement de la dynamique du capitalisme qui combine, à la fois, croissance et productivité, les deux ayant des effets inverses sur l'emploi.
- ⇒ Sans la mise en œuvre de moyens de coercition, le capital soumet toute l'économie aux lois de la concurrence et du taux de profit. Toutes les entreprises sont ici au même régime et d'une certaine manière, elles cherchent toutes à diminuer l'emploi et les salaires proportionnellement à la production en volume et surtout en valeur.
- ⇒ La baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée est un phénomène général. Non, l'expression d'une spécificité liée à la manière de gérer de certaines entreprises.
- ⇒ La seule différence, entre les entreprises non négligeable, est que certaines se débrouillent mieux que d'autres. Nous ne pensons pas qu'il y ait des « vertueux » et des « vicieux » mais plutôt des forts et des moins forts... les leaders et les autres. Et, il y a des forts et des leaders dans les industries de main d'œuvre comme dans les secteurs plus capitalistes.

Vouloir corriger ces différences et ces dominations est un objectif tout à fait légitime. Mais, il y a d'autres armes que la modulation pour cela : la fiscalité, la politique économique et industrielle, la réglementation de la sous-traitance, le renforcement du droit du travail... et, pourquoi pas, la nationalisation des grands groupes dominants.



2.3. La modulation n'est pas non plus une arme anti délocalisation car le problème ne peut se régler à ce niveau

On peut aussi penser qu'il faut prendre mieux en compte le problème de la concurrence que subissent les entreprises, notamment à fort contenu en main d'œuvre (textile, jouet, matériel électronique...) face à des entreprises similaires mais à bas salaires implantées en Chine ou plus proche, Europe de l'Est. Il s'agit bien d'un réel problème, qu'il faut toutefois relativiser :

- ⇒ De nombreuses entreprises de ce type (bâtiments, services pour beaucoup) ne sont pas soumises à une telle pression,



- ⇒ La concurrence des pays à bas salaires n'explique, à ce jour, qu'une partie des suppressions d'emplois, l'autre, l'étant par les gains de productivité.

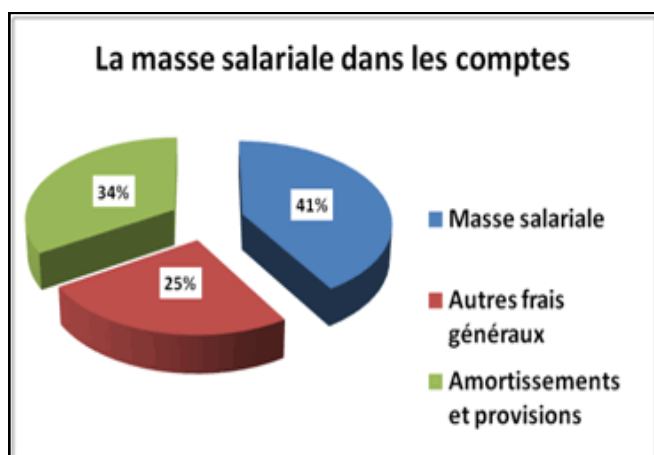
Enfin, on ne réglera pas ce problème en modulant les cotisations sociales sauf à tomber dans le piège des exonérations et dans la spirale de régression sociale qui l'accompagne.

La lutte contre les délocalisations passe par une véritable politique industrielle et par des coopérations internationales.

Ce n'est pas en modifiant les règles de calcul des cotisations en France que l'on pourra espérer faire face à la mondialisation de la concurrence capitaliste.

3. La valeur ajoutée est manipulable au niveau de l'entreprise et en particulier par les grands groupes

L'indicateur de base proposé pour discriminer les entreprises est le ratio Masse Salariale sur Valeur Ajoutée.



3.1. Quelques exemples de groupes manipulant la valeur ajoutée sur le territoire

Pour autant qu'on accepte le principe de moduler le salaire (ce qui n'est pas notre cas), l'application du critère de modulation entraîne la baisse des cotisations patronales, en particulier, pour les entreprises ayant une masse salariale représentant plus de 70 % de la valeur ajoutée. Cela pourrait bénéficier entre-autres à de grands groupes comme Michelin, Rhodia, Arkema, Total, Sanofi, etc. Alors même que ces groupes qui font d'énormes profits depuis plusieurs années et n'investissent que parcimonieusement en France sans hésiter à avoir recours au chantage à l'emploi.

En effet, les structures juridiques françaises de ces groupes ont généralement des niveaux de rentabilité sensiblement plus faibles que la moyenne du groupe. Le ratio Masse Salariale sur Valeur Ajoutée est généralement élevé.

Par exemple, pour la principale filiale française d'un grand groupe caoutchoutier, la part de la masse salariale dans la valeur ajoutée oscille ces dernières années autour de 80 %.

Principale filiale française d'un grand groupe caoutchoutier	2008	2009	2010	2011
Frais de personnel / valeur ajoutée	83%	94%	80%	79%

Ainsi, cette filiale serait éligible pour bénéficier d'une modulation à la baisse des cotisations sociales patronales alors que le groupe propriétaire dégage plus de 1 milliard d'euros de résultat net.

Dans ce groupe, la structure française est avant tout **un centre de coûts, ou bien un faux centre de profit** qui concentre une grande partie des effectifs et des moyens du groupe (Développement, administration, production, distribution).

Autre exemple, la principale filiale d'un grand chimiste européen concentre, elle aussi, tous les sites industriels, de recherche et développement et de services du groupe en France.

Qu'est-ce qu'on constate au niveau des chiffres sur la période 2009-2012 ?

Principale filiale française d'un grand groupe chimique	2009	2010	2011	2012
Ratio Frais de personnel/VA	176 %	98 %	87 %	106 %
Effectif au 31/12	3 338	3 646	4 542	4 677

Le ratio frais de personnel sur valeur ajoutée est toujours au-dessus de 80 %.

De plus, sur la période, surtout du fait de changements de périmètres, les effectifs ont tendance à augmenter sensiblement.

Cette filiale est donc éligible à la modulation.

Pourtant, le groupe a dégagé un profit brut de plus de 2 milliards d'euros en 2011 et 2012 et s'accommodait de plus de 2,5 milliards d'euros de trésorerie disponible en 2012.

Concernant l'emploi, si les chiffres sont à la hausse sur la période, c'est que sur les périodes antérieures, ils ont été considérablement orientés à la baisse !

Charte de l'élu(e) et mandaté(e) CGT



www.cgt.fr



mai 2008

Des élu(e)s et mandaté(e)s soli

Mandaté(e)s

Délégué syndical
Sécurité sociale,
Administrateur
mutuelle,
Conseiller du
salarié,
Conseiller
Prud'hommes,
Défenseur
syndical,
Conseil de
développement,
Comité technique
régional
Assedic,
Conseil
d'Administration,
Commissions
départementales

...

Les mandats exercés par les élus(e)s et mandatés(e)s de la Cgt sont des « outils » efficaces. Ils sont la vitrine de la Cgt tant dans les entreprises, les localités, ainsi que dans les instances où ils (elles) siègent, tant au niveau local, départemental, régional, national. Ils (elles) sont porteurs de toute la démarche de la Cgt.

Le rôle du syndicat

Pour être élu(e) ou mandaté(e) de la CGT

C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidatures aux différents mandats.

Elles doivent être débattues avec les syndiqué(e)s, en réunion de direction des syndicats pour permettre à toute la Cgt de fonctionner selon les besoins.

Le syndicat doit permettre aux mandaté(e)s d'exercer sa mission dans les meilleures conditions. Il doit veiller à ce que le (la) mandaté(e) participe à la vie du syndicat, de l'organisa-

tion dans laquelle il (elle) a des responsabilités.

Lorsque le syndicat propose des élu(e)s ou mandaté(e)s à une organisation de la CGT, il doit :

- ① les aider par la discussion, la formation syndicale, des abonnements aux diverses publications de la CGT ou à des revues spécialisées, afin que les élu(e)s et mandaté(e)s se forment tout au long de leur mandat.

Le syndicat impulse la démarche syndicale de la CGT, que nous avons décidée au 48^e Congrès, sa mise en œuvre à la fois

dans la construction du syndicat avec l'ensemble des syndiqué(e)s et à la consultation des salarié(e)s avant toute signature d'accord ou d'un évènement important dans l'entreprise ou dans un groupe, voire autre consultation locale, départementale ou nationale.

- ② le syndicat doit demander un compte-rendu régulier de l'activité des élu(e)s et mandaté(e)s qu'il a désigné s ;

- ③ le syndicat travaille avec la ou les organisations de la CGT où les élu(e)s et mandaté(e)s ont été désigné(e)s.

Mandats électifs

Tout(e) adhérent(e) a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Tout(e) adhérent(e) peut prétendre à des responsabilités

locales, départementales, régionales ou nationales, toujours après la consultation des syndiqué(e)s, dans son syndicat.

Les syndiqué(e)s CGT concerné(e)s par des élections professionnelles ou interprofessionnelles (Msa, chambres d'agriculture, conseil de prud'hommes,

Cnracl) peuvent également postuler à ces fonctions.

Toutefois, toute proposition de candidature doit se conformer aux statuts des organisations de la CGT couvrant chaque type d'élections.

Les désignations doivent être construites de



dares, démocratiques et efficaces

manière coordonnée entre les organisations professionnelles et territoriales.

Les syndiqué(e)s étant souverains, ce sont eux qui décident des listes des candidats.

Le rôle des élu(e)s

Quel que soit leur mandat (comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical (1), membre du Chsct, conseil prud'homme ou autres), l'efficacité, la crédibilité de la Cgt ne prend force qu'au sein du syndicat.

les élu(e)s et mandaté(e)s sont porteurs de revendications des salariés ainsi que des orientations de la CGT définies au congrès. Les règles de vie de la CGT sont, pour eux, le fil conducteur ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent avoir en permanence le souci de renforcer leur syndicat afin de créer un rapport de force indispensable ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent veiller à revendiquer et appliquer la démocratie syndicale ;

les élu(e)s et mandaté(e)s doivent mener le débat avec franchise, mais dans la fraternité, en respectant les camarades qui expriment des avis contradictoires et appliquer les décisions votées à la majorité ;

ils prennent en compte les aspirations individuelles de chaque salarié en tenant compte de tous, dans leur diversité, de l'ouvrier employé-technicien au cadre, du Cdi au Cdd ou l'intérimaire, ainsi que les salariés de la sous-traitance ;

les élu(e)s doivent trouver avec les syndiqué(e)s et les salarié(e)s les formes appropriées d'action afin de faire aboutir les revendications, au niveau de l'entreprise. Ils doivent aussi être les relais des repères revendicatifs de la Cgt ;

ils doivent les populariser auprès des syndiqué(e)s et des salarié(e)s comme, par exemple, les propositions de la CGT pour un nouveau statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle ;

le lien des élu(e)s avec le syndicat est fondamental pour une bonne mise en œuvre des orientations de la Cgt.

Le mandatement syndical

Il s'agit des mandats des DS, DSC, RS et au Chsct, mais aussi Cce, comité de groupes et comité de groupes européens (voir les modalités dans les règles de vie CGT sur les désignations).

Le mandatement par les organisations

Il existe différents mandats locaux, départementaux, régionaux et nationaux.

Les mandatés(e)s représentent l'organisation syndicale CGT.

Ils (elles) doivent travailler avec la structure qui les a désigné(e)s, avant toute déclaration ou prise de décision qui engage la CGT.

Les mandaté(e)s doivent rendre compte de leur activité au sein de l'institution, à la structure qui les a désignés.

Les mandats peuvent, si nécessaire, être changés selon les besoins de l'organisation.

La responsabilité de l'organisation qui mandate

La structure de la CGT qui mandate un(e) syndiqué(e) doit veiller à ce que le (la) syndiqué(e) se forme.

Les mandatés(e)s doivent être réunis régulièrement. Ils doivent être soutenus pour les aider à remplir leur mission.

Être à l'offensive sur le respect des droits et la conquête de nouveaux droits suppose pour la CGT des moyens afin que l'ensemble des missions syndicales soit reconnu par les entreprises et les pouvoirs publics.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandat d'un militant est nécessaire.

Élu(e)s

*Délégué du personnel,
Comité d'entreprise ou d'établissement,
Délégation unique du personnel,
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
Commission administrative paritaire,
Commission technique paritaire,
Comité technique d'établissement*

...

(1) Règles de vie CGT pour désigner les DS et DSC votées par le CCN.



L'organisation doit veiller au reclassement des militants à la fin du mandat ou de la mission.

Seul un collectif peut éviter le cumul des mandats. Il lui appartient d'y veiller.

L'organisation qui sollicite un(e) syndiqué(e) pour remplir des tâches syndicales doit le faire en harmonie avec les autres structures de la CGT, tant au niveau local, départemental que national.

Les obligations syndicales

Les organisations de la CGT se doivent de tout mettre en œuvre pour parfaire la vie démocratique, notamment pour construire les listes des candidates et candidats à chacune des responsabilités, en veillant à une représentation de l'ensemble des catégories sociales et professionnelles.

Il n'y a pas de « petites ou de grandes responsabilités », il y a tout simplement des syndiqué(e)s ayant en charge d'animer la vie syndicale pour développer durablement le rapport des forces, tout en travaillant au renforcement avec, comme premier objectif, le million de syndiqué(e)s.

De dégager des droits syndicaux et financiers pour donner les moyens d'accomplir correctement la

mission de l'élue(e) et mandaté(e), de conquérir des droits syndicaux et démocratiques nouveaux, aussi bien dans le secteur public, dans le secteur privé, dans le secteur nationalisé.

Heures de délégation, temps pour la formation, protection juridique, droits démocratiques pour faire avancer le progrès social dans les entreprises et les organismes sociaux et paritaires, sont autant d'aspects revendicatifs que se doit de développer la CGT.

Créer (voir secteur privé) et développer (pour tous) le congé syndical pour tous, pour mettre à disposition des organisations syndicales les moyens d'exercer leur mission en assurant aux syndiqué(e)s le maintien de leur emploi et de leur déroulement de carrière au sein de l'entreprise.

Les obligations des élu(e)s et mandaté(e)s

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical, et chaque responsabilité est un bien collectif. À partir de cette vision syndicale, toute adaptation, rotation des responsabilités, proposition ou sollicitation pour un remplacement ou un changement d'orientation syndicale est naturelle.

Cela s'inscrit dans un contexte de politique des

cadres efficaces permettant l'émergence de nouveaux responsables, de féminiser, de rajeunir, de donner une juste place aux catégories professionnelles émergentes, de mieux répartir les mandats électifs et de représentations.

Les élus(e)s et mandatés(e)s s'engagent à militer dans les structures, rendre compte de l'état d'accomplissement de leur fonction, et de reverser, quand cela existe, les dotations, indemnités et autres émoluments financiers liés à la responsabilité.

S'il y a des pertes de salaire dans le cadre du mandat, il revient à l'organisation de les prendre en charge, après avoir mené la lutte dans son entreprise pour appliquer des droits syndicaux existants et revendiquer des droits nouveaux.

Une limitation dans la durée et le nombre de mandats d'un élu et mandaté est nécessaire.

Les syndiqués(e)s ont le pouvoir de contrôler à tout moment l'activité de leurs représentants mandaté(e)s, et ils peuvent également confier à d'autres les mandats, quand ceux-ci ne sont pas remplis correctement ou qu'ils ne correspondent pas aux orientations votées en congrès ou assemblée générale. ■

*Pour toute autre
demande de
renseignement ou
complément
d'informations,
vous pouvez vous
adresser à :*
**Espace Qualité
de Vie syndicale,
La CGT,
Case 5-1,
263 rue de Paris,
93516 Montreuil
cedex
tél. 01 48 18 84 72
fax : 01 48 51 51 80
courriel :
orga@cgt.fr**

3.2. Comment un groupe peut-il manipuler la valeur ajoutée de sa principale filiale ?

Par exemple, en la « chargeant » de plusieurs dizaines de millions d'euros de « prestations » facturées par le groupe et qui viennent en diminuer la valeur ajoutée.

D'autre part et surtout, un groupe manipule la valeur ajoutée apparaissant au niveau d'une entité juridique en jouant sur le niveau des prix de transferts internes. La filiale achète des produits semi-finis à des filiales étrangères du groupe et à des prix qui permettent des transferts de marges. La filiale vend sa production majoritairement à d'autres filiales du groupe selon des prix de transferts internes permettant, eux aussi, des transferts de marges.

Ainsi, la valeur ajoutée apparaissant au niveau de la filiale considérée résulte de la mise en œuvre d'une politique d'optimisation fiscale de la part du groupe.

Si la valeur ajoutée produite et répartie au niveau agrégé (national) est un repère fondamental pour la bataille des idées comme pour les luttes, **si la richesse créée dans l'entreprise par le travail est bien une réalité, son équivalent comptable au niveau de l'entreprise est manipulable et n'a souvent qu'un lointain rapport avec la réalité.**



3.3. Les entreprises ne sont pas étanches les unes par rapport aux autres

Une entreprise qui mobilise proportionnellement peu de travail vivant par rapport à son chiffre d'affaires, fait appel à une importante quantité de travail cristallisé dans ses achats à d'autres entreprises.

Si cette entreprise bénéficie d'une position lui permettant de faire pression sur ses fournisseurs pour abaisser leurs prix, alors un rapport de domination apparaît, créant un avantage à son profit au détriment des fournisseurs qui seront mis en difficulté et chercheront à supprimer des emplois et à baisser les salaires.

C'est ce rapport de domination qu'il faut prendre en considération. Si on diminue la cotisation sociale versée par les fournisseurs et les sous-traitants cela leur permettra de diminuer leurs coûts et de générer un effet d'aubaine, **mais cette diminution profitera ensuite au donneur d'ordres, car celui-ci ne manquera pas d'exiger de ses fournisseurs une baisse des prix ! Une même mécanique est déjà à l'œuvre pour les exonérations ou pour le CICE.**

Les relations entre entreprises ne sont pas étanches et les prix relatifs ont vite fait de rétablir la situation antérieure en fonction du rapport de domination et, plus généralement, de la position occupée par les entreprises au sein de leurs branches et entre branches.

Les grandes entreprises sont aussi de « grands donneurs d'ordre » faisant appel massivement à la sous-traitance et à d'autres « fournisseurs » sur le territoire.

Les entreprises ne sont pas « indépendantes » mais s'inscrivent dans un rapport de forces inter-capitalistes, mettant au centre du jeu les transferts de marges ou de valeur ajoutée. Pour gagner en profitabilité, le donneur d'ordres fait pression sur ses coûts, parmi lesquels, le poste des « consommations intermédiaires », le travail mobilisé dans d'autres entreprises.

Il faut avoir à l'esprit que le donneur d'ordre a souvent une connaissance très poussée de la structure de coûts de ses sous-traitants. Il y a même des exemples, où, au travers de « contrats d'objectifs », il y a une forme de retour direct des gains de productivité ou de coûts du sous-traitant au profit de son donneur d'ordres.

En admettant que des sous-traitants ou d'autres fournisseurs d'un groupe soient éligibles à la modulation, le rapport de forces entre entreprises capitalistes qui se fait sur le dos des travailleurs, permettrait sans aucun doute aux donneurs d'ordres de bénéficier au moins partiellement de la baisse du « coût du travail » de leurs fournisseurs ! Les pyramides de sous-traitance amènent à fortement relativiser la notion d'entreprise indépendante et d'autonomie de gestion.

4. Un échange « cotisation sociale contre emploi » qui ne paraît pas souhaitable

La modulation pose la cotisation sociale comme contradictoire avec l'emploi et le coût du travail comme le critère décisif de gestion de l'emploi pour l'entreprise. Comment comprendre autrement l'idée que la baisse des cotisations (ou modulation à la baisse) encouragerait la création d'emplois ? Ou bien d'une autre manière, que la création d'emplois serait gratifiée par une baisse de salaire ?

L'emploi ne constitue jamais que la forme juridique et contractuelle que prend la répartition de la charge de travail sociale sur chaque individu. Inversement, le « chômage » constitue la forme sociale que prend, en régime capitaliste développé, la réduction forcée du temps de travail sous l'effet des gains de productivité.

A la différence d'une véritable réduction du temps de travail, répartie sur tous et qui profiterait à tous comme le montrent par exemple des travaux de Michel Husson, cette diminution de la quantité de travail est concentrée sur une fraction de la population et transformée en fardeau. Il est évident qu'il faut combattre le système.

Mais pas par la modulation ou même par la « double modulation ».



Comme nous l'avons précisé au tout début, cette dernière vise à ajouter des critères portant sur la qualité de la relation d'emploi dans l'entreprise. Mais est-ce que cela change le fond du problème ? Absolument pas ! Cela peut même faire apparaître une nouvelle contradiction : la modulation à la baisse devrait être appliquée au bénéfice des entreprises ayant une politique d'emploi vertueuse et donc on peut le penser, une bonne politique de salariale. Donc, on accorderait une baisse de cotisations patronales aux entreprises justifiant de leur « bonne » politique salariale !

D'autre part, la proposition de modulation est idéologiquement récupérable par ceux qui veulent imposer le postulat selon lequel le système actuel (fondé sur la proportionnalité de la cotisation par rapport au salaire direct) serait obsolète voire injuste en son principe originel. La modulation s'inscrit dans une logique d'exonération des « charges », au motif « d'incitation » à l'emploi. Il incomberait alors à la Sécurité sociale de subventionner les emplois dans certaines entreprises.

Sur un plan macro-économique, en admettant même qu'on puisse tirer de la modulation des recettes supplémentaires par rapport à la situation actuelle, ne serait-ce pas dans ce cas une forme de modulation des exonérations actuelles de l'ordre de 25 à 30 milliards et sujettes à augmenter avec la sortie annoncée de la branche famille du principe de financement par la cotisation ? De toute façon, il nous semble qu'on ne peut justifier le principe de moduler sous le seul prétexte de rechercher coûte que coûte des ressources supplémentaires à la protection sociale. Et encore une fois reste à démontrer que la double modulation apporterait bien les ressources additionnelles dont il est question.

Ce n'est pas l'emploi qui crée la richesse, mais c'est le travail. Plus celui-ci est productif, ce qui est le cas, plus il peut créer des richesses nouvelles, à emploi constant. On doit donc, sans attendre la résorption du chômage, trouver les moyens nécessaires à la protection sociale, par l'augmentation des salaires et par l'augmentation du taux de cotisation patronale.



Ce texte reprend certains arguments et certaines conclusions déjà développés dans les contributions suivantes :

REFORMER LA COTISATION SOCIALE par Lilian Brissaud, Raphaël Thaller, Alphonse Fernandez, Philippe Bertannier, Alan Loffreda. *Journal l'Humanité*, édition du 14 octobre 2003.

Pour les lecteurs qui voudraient une approche plus complète sur un plan théorique et statistique, Cf. **VIVE LA COTISATION SOCIALE ! FAUT IL MODULER LES COTISATIONS SOCIALES PATRONALES ?** par Raphaël THALLER et Lilian BRISSAUD, *La Pensée*, n° 340, 2006.

CONTRIBUTION DE LA FNIC CGT aux débats du 50ème Congrès des syndicats CGT sur MODULATION DES COTISATIONS, disponible sur le site de FNIC CGT.

♦ Index 2013 des publications de la FNIC CGT

ACTIONS – MOBILISATIONS Accord National Interprofessionnel : le 5 mars, un rendez-vous qui vous concerne, vous engage ! 2013 : n'attendez pas, le changement, ça dépend de vous, de l'intervention collective La mobilisations... par les luttes et dans la grève 9 avril, 1er mai, 16 mai : tous en grève et manifestation Action nationale pour les retraites, mardi 15 octobre Mobilisons-nous pour les salaires Mobilisons-nous contre l'austérité et le diktat du MEDEF Construisons les mobilisation 2013	VOIX N°500 MILITANT N°212 MILITANT N°215 MILITANT N°218 MILITANT N°228 MILITANT N°229 MILITANT N°232 MILITANT N°233
ACTUALITES Loi d'amnistie : les voyous, c'est pas nous ! Conférence de la Chimie des 9 et 10 octobre 2013 La FNIC-CGT à la fête de l'humanité Non à la modulation des heures de délégation à l'entreprise Ruptures conventionnelles : il est urgent d'encadrer ! Communiqué INDECOSA : travail du dimanche Contre l'écotaxe, pour l'industrie et le développement humain Adresse aux CEF de la FNIC-CGT au bureau confédéral et aux organisations CGT et compte-rendu du CEF du 10 décembre 2013 Lettre groupe communiste aides MICHELIN Armes chimiques : interdire leur utilisation comme leur fabrication	VOIX N°501 VOIX N°504 VOIX N°504 CF N°526 MILITANT N°214 MILITANT N°229 MILITANT N°229 MILITANT N°232 MILITANT N°233 CF N°526 CF N°527
NVO Questionnaire	CF N°521
CONGRES 39ème Congrès Fédéral 39ème Congrès : les éléments essentiels pour débattre des enjeux du document d'orientation Mandatement du 50ème Congrès Liste des délégués du 50ème Congrès Liste des syndicats pour le 50ème Congrès Fiche de mandatement pour le 50ème Congrès 50ème Congrès : un premier bilan Intervention et ressenti FNIC CGT au 50ème Congrès Inscription au 39ème Congrès 39ème Congrès Fédéral : document d'orientation	VOIX N°503 VOIX N°505 CF N°519 CF N°519 CF N°519 CF N°519 CF N°521 CF N°522 CF N°526 CF N°528
DROITS ET LIBERTES Liberté syndicale, la justice ne doit pas être de classe	VOIX N°505
SANTE / SECURITE 10 ans : Loi Bachelot Travail posté et travail de nuit	MILITANT N°224 CF N°525
PENIBILITE Contrat de génération contre reconnaissance de la pénibilité Pénibilité : ce que prévoit le projet de loi	VOIX N°502 VOIX N°504
ECONOMIE Salaires et emplois : pour le mouvement	CF N°521
RETRAITES Nos retraites valent mieux que leurs profits Sans mobilisation, l'AGIRC/ARRCO sera remis en cause	VOIX N°503 MILITANT N°214
SALAIRES Plus de salaire Salaires conventionnels Salaires : organisons les NAO stop aux « RAO » Pour une autre revalorisation du SMIC	VOIX N°505 MILITANT N°220 MILITANT N°227 CF N°529

EDITO Ce que la CGT peut faire pour toi... Ce que tu peux faire pour la CGT Pour nous salariés, une seule crise : celle du salaire de l'emploi ! Prenons en mains notre avenir, nos droits Brisons les chaînes de notre « servitude volontaire » Et ça continue encore et encore Construisons la riposte Lisez ceci Progrès social contre l'austérité 1er mai : Retrait de l'ANI Conférence sociale : un jeu de dupes Un premier semestre 2013 de dialogue de sourd Partir en conquêtes Quelques semaines pour préparer le 10 septembre 2013 Pour un grand 10 septembre Faire face : le devoir de tout militant CGT Non à un recul social	VOIX N°501 VOIX N°502 VOIX N°503 VOIX N°504 MILITANT N°213 MILITANT N°214 MILITANT N°216 MILITANT N°217 MILITANT N°219 MILITANT N°220 MILITANT N°221 MILITANT N°222 MILITANT N°224 MILITANT N°225 MILITANT N°226 MILITANT N°227
VIE SYNDICALE / ORGA Rien payé 2012 Reçu syndical Reçu syndical pour paiement des cotisations 2012 Feuille de présence des élus au CEF Index 2012 des publications de la FNIC CGT Pourcentage des cotisations versées par les syndicats aux Unions Départementales et aux élections Représentativité / questionnaire élections ORGA Document CoGéTise Plan de travail syndicalisation	CF N°520 CF N°523 CF N°526 CF N°520 CF N°521 CF N°521 CF N°521 CF N°522 CF N°526 CF N°527 CF N°529
FORMATION PROFESSIONNELLE Assises Formation Professionnelle des 23 et 24 juin 2013 Formation professionnelle : le décryptage La formation professionnelle, un enjeu syndical, un droit et une nécessité pour tous. Proposition CGT pour une négociation interprofessionnelle	VOIX N°503 VOIX N°504 CF N°520 CF N°527
POLITIQUE REVENDICATIVE Droit de retrait Position de la FNIC CGT sur la fiscalité écologique Gaz et huile de schistes : pour un vrai débat	CF N°523 CF N°525 CF N°525
HISTOIRE La Voix des Industries chimique a 76 ans	VOIX N°500
IMMIGRATION Immigration des peuples et émigration des profits	VOIX N°505
RISQUES INDUSTRIELS Déclaration de la CGT sur les cancers du rein	CF N°523
INTERNATIONAL Dialogue social mondialisé ou syndicalisme internationale de lutte Rencontre FNIC-CGT - Palestine Nouvelles internationales : l'atelier de la mondialisation Déclaration de l'OIEM sur la crise syrienne Formation syndicale en direction des femmes de Palestine Echanges avec les syndicats de la chimie du Maroc L'aveu de Bruxelles sur l'austérité Intervention FNIC-FNME CGT à Caracas Le Mali est à rendre aux maliens Solidarité France-Grèce UE/USA attention à ne pas laisser construire. Un ordre nouveau sans nous Grève victorieuse dans le pétrole au Brésil	VOIX N°501 VOIX N°502 VOIX N°503 VOIX N°504 VOIX N°504 VOIX N°504 MILITANT N°233 CF N°520 CF N°523 CF N°525 CF N°527 CF N°529

LUTTES Goodyear Amiens : la bataille continue 12 février : pour une reconquête sociale HUTCHINSON : mobilisation de groupe sur les salaire 200000 manifestants dans 175 villes de France contre l'accord ANI Sanofi Journée de haute lutte chez Goodyear Amiens Grève des salariés de trois sous-traitants chez Exxon mobil Gravenchon (76) Rhodia-Solvay : les salariés en lutte contre les suppressions d'emploi Aluminium Pechiney St Jean Maurienne : la CGT présente sur tous les fronts En mai fait ce qu'il te plait ! Pour nous les Michelin, ca sera l'action ! Chapeau bas le Petro plus La CGT et les salariés de Kem one toujours dans la lutte 17 juin dans le caoutchouc : un succès Air liquide : 114 suppressions de postes Kem one la CGT, avec les salariés, ne lâchera rien Quand la révolte sonne et s'organise chez les BIBs On ne peut pas tout encaisser A Bridgestone (Béthune) Victoire contre la précarité Luttes BASF pour l'emploi 28 novembre : 250 chimiques devant Bercy Rassemblement Petro plus Grève des postés de DAIKIN Pierre-Bénite Solvay Tavaux en lutte pour préserver leurs acquis Les peuples en luttes se construisent un autre avenir pour le progrès social et démocratique 28 novembre 2013, rendez-vous de luttes à Bercy	VOIX N°500 VOIX N°500 VOIX N°500 VOIX N°501 VOIX N°501 VOIX N°501 VOIX N°501 VOIX N°502 VOIX N°502 VOIX N°502 VOIX N°502 VOIX N°502 VOIX N°503 VOIX N°503 VOIX N°503 VOIX N°503 VOIX N°504 VOIX N°504 VOIX N°504 VOIX N°505 VOIX N°505 VOIX N°505 VOIX N°505 VOIX N°505 MILITANT N°222 MILITANT N°231
ORGA - RENFORCEMENT Développer la CGT pour gagner sur les revendications Quel campagne de renforcement dans ton syndicat Priorité 2013 : renforcer notre Fédération pour créer le rapport de forces Cotisations syndicales Elections professionnelles et représentativité de la CGT dans les conventions collectives nationales 2012 : année référence des cotisations pour notre futur 39ème Congrès Fédéral - Pour 2013, syndiquons au quotidien Représentativité dans les branches Syndicalisation : un enjeu pour la Fédération Urgence : règlement des cotisations Représentativité dans les branches Point Orga au 31 juillet 2013 Proposer l'adhésion CGT à tous les salariés : le devoir de chaque militant Evaluation des adhérents CGT actifs et retraités de 2004 à 2011... La transformation des prélèvements SEPA	VOIX N°501 VOIX N°503 MILITANT N°213 MILITANT N°215 MILITANT N°216 MILITANT N°217 MILITANT N°218 MILITANT N°220 MILITANT N°221 MILITANT N°225 MILITANT N°226 MILITANT N°229 MILITANT N°231 MILITANT N°232
JURIDIQUE La CFE-CGC ne peut signer un accord inter catégoriel	MILITANT N°214
TPE La CGT largement en tête dans les TPE, une responsabilité de plus	MILITANT N°212
UFICT Conférence Nationale UFICT le 12-13 juin 2013 Conférence Nationale UFICT LE 12-13 juin 2013 Négociations sur les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC	VOIX N°500 CF N°520 CF N°520
UFR Les retraités sont-ils des nantis ? Comment créer une section de retraités CGT	VOIX N°502 CF N°521

SOCIÉTÉ

Voilà pourquoi il faut revendiquer
La grille Fédérale dans votre entreprise
Une mutuelle, pour quoi faire ?
Sécuriser l'emploi : ou les profits ?
L'argent existe, allons le chercher
Rapport du Haut Conseil de la Famille, encore plus d'austérité pour les familles
Quelques pistes CGT dans les négociations « Contrat de génération »
Avis FNIC sur le Projet D4aCCORD Europ2en sur l'Emploi des jeunes
Adresse aux organisations de la CGT : expression du CEF FNIC du 11 juin 2013
Retraite à 60 ans : les enjeux en quelques chiffres
Allocation de rentrée scolaire : la CGT revendique l'application réelle de la gratuité scolaire
Compte-rendu de la délégation CGT sur la concertation Retraite
Courrier à Jean-Marc AYRAULT
Hommage aux fusillés de Châteaubriant
Lettre ouverte de Thierry LEPAON à François HOLLANDE
Eau : bien public. Pétition.
Indice INSEE : texte CGT
Mur des Fédérés : communes de Paris
Position FNIC CGT sur le contrat d'études prospectives du raffinage
Coût du capital et compétitivité
Loi dite « Sécurisation de l'emploi »

VOIX N°504
VOIX N°504
VOIX N°505
MILITANT N°212
MILITANT N°216
MILITANT N°219
MILITANT N°220
MILITANT N°221
MILITANT N°222
MILITANT N°223
MILITANT N°225
MILITANT N°225
MILITANT N°226
MILITANT N°227
MILITANT N°231
CF N°523
CF N°523
CF N°523
CF N°529
CF N°524
CF N°530

VIE FÉDÉRALE

Notre modèle social à la française coûte-il trop cher ?
La « chimie », une industrie au cœur des choix d'avenir et d'enjeux sociétaux !
Formation professionnelle, un droit pour tous, une nécessité pour chacun !
Compte rendu des travaux du Comité Exécutif Fédéral des 21 et 22 janvier 2013
Assemblée Générale des syndicats CHIMIE
Journée obligations Comptables
Nécrologie Michel ODET
Compte rendu du CEF du 12 mars 2013
Hommage à Michel Coste
AGIRC/ARRCO : l'accord du 13 mars 2013
Compte-rendu du CEF du 16 avril 2013
Compte-rendu du CEF du 11 juin 2013 à l'île de Ré
Assemblée générale du 24 septembre 2013
Conférence des Industries Chimiques, les 9 et 10 octobre 2013
Compte-rendu du CEF des 2 et 3 septembre 2013
Erratum + bulletin d'inscription—Conférence chimie
Adhésion CIDECOS
Déclaration sur le gaz de Houille

VOIX N°500
VOIX N°501
VOIX N°502
MILITANT N°213
MILITANT N°215
MILITANT N°215
MILITANT N°216
MILITANT N°217
MILITANT N°217
MILITANT N°218
MILITANT N°219
MILITANT N°222
MILITANT N°223
MILITANT N°224
MILITANT N°227
MILITANT N°227
CF N°522
CF N°523





LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**