

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

550 du 24 juillet 2015

● **VIE FEDERALE**

- Assemblée Générale des syndicats de la FNIC-CGT. P. 3
- Journée d'étude fédérale « Santé au travail : déjouer les stratégies patronales ». P. 15

● **DROITS ET LIBERTES**

- Obligation de transparence des comptes des Comités d'Entreprises et des Comités d'Etablissements. P. 4-7
- Pétition / réparation préjudice P. 16

● **POLITIQUE REVENDICATIVE**

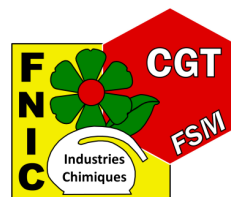
- Dossier salaires : êtes-vous payé au juste prix ? P. 8-13

● **ACTUALITE**

- Interpellation de l'UFIP sur le devenir de la CCNIP. P. 14
- Chaleur excessive, canicule : quelques repères pour les syndicats. P. 17-18

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 : contact@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.



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,

KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES



Chimie • Caoutchouc • Industrie pharmaceutique • Répartition pharmaceutique • Droguerie pharmaceutique • Instruments à écrire • Laboratoires d'Analyses Médicales • Navigation de plaisance • Officines • Pétrole • Plasturgie • Négoce et prestations de services médico-techniques.

MARDI 8 SEPTEMBRE, DE 9H00 A 16H30, ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES SYNDICATS SALLE DU CCN A MONTREUIL



Les projets de loi engageant droits et avenir des salariés font régulièrement l'actualité, annonçant par avance des choix validés préalablement dans les couloirs avec le MEDEF.

Les militants CGT y sont confrontés au quotidien pour débattre, proposer, construire des initiatives, actions avec les salariés à l'entreprise.

En cours de débats, les lois Rebsamen, Macron 1 et 2 et de Combexelle entendent remodeler le paysage social avec moins de droits pour les syndicats, les instances du personnel.

- ⇒ **Comment réagir, agir pour d'autres choix en s'appropriant ces enjeux ?**
- ⇒ **Quelle action syndicale de l'entreprise au plan national ?**

Des questions qui devront traverser les échanges de l'assemblée générale des syndicats de la FNIC-CGT pour développer un syndicalisme offensif de conquêtes sociales.

Le 8 septembre, c'est demain, compte-tenu de la période des congés annuels.

Dès maintenant, chaque syndicat CGT fédéré doit organiser sa participation pour s'enrichir des échanges, participer aux débats et définir des axes de travail pour une CGT résolument à l'offensive.

Rapidement, retournez le bulletin de participation ci-dessous.

Fraternellement.

Carlos MOREIRA
Secrétaire Général

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE TOUS
LES SYNDICATS DE LA FÉDÉRATION
LE MARDI 8 SEPTEMBRE 2015
À 9 H 00—SALLE DU CCN**

Bulletin d'inscription Assemblée Générale FNIC-CGT le 8 septembre 2015 à Montreuil (93)

LE SYNDICAT CGT :
BRANCHE D'ACTIVITÉ :
LOCALITÉ : DÉP.

☞ Envisage la participation de / _____ / Camarades.

Bulletin de participation à retourner à la FNIC CGT, case 429, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil
Fax : 01.55.82.69.15 - Email : contact@fnic-cgt.fr

◆ Obligation de transparence des comptes des Comités d'Entreprises et des Comités d'Etablissements.

A compter du 1^{er} janvier 2015, tous les Comités d'Entreprises doivent désigner un trésorier en plus du secrétaire, qui était jusqu'à présent le seul membre du Comité d'Entreprise ayant une responsabilité particulière.

L'article L.2325-1 est ainsi modifié :

Le Comité d'Entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine. Il est présidé par l'employeur.

Le Comité désigne un secrétaire et un trésorier dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Par ailleurs, la Loi a introduit un nouvel article L. 2325-45 au Code du travail, selon lequel « **le Comité d'Entreprise est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du Code du commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables** ».



L'article L. 123-12 du Code du commerce auquel il est fait référence prévoit que toute personne physique ou morale ayant la qualité de commerçant doit :

- ◆ procéder à l'enregistrement comptable des mouvements affectant le patrimoine de son entreprise, les mouvements étant enregistrés chronologiquement,

- ◆ contrôler par inventaire, au moins une fois tous les douze mois, l'existence et la valeur des éléments actifs et passifs du patrimoine de l'entreprise,
- ◆ établir des comptes annuels à la clôture de l'exercice, au vu des enregistrements comptables et de l'inventaire. Ces comptes annuels comprennent le bilan, le compte de résultat et une annexe, qui forment un tout indissociable.

Par conséquent, tous les Comités d'Entreprises devront, pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015, se plier à ces nouvelles règles comptables.

Obligation de créer un règlement intérieur

Art L.2325-49 : les comptes annuels du Comité d'Entreprise sont arrêtés selon des modalités prévues par son **règlement intérieur**.

La loi ne précise pas toutes les clauses que le règlement intérieur peut contenir.

Pour autant, le règlement intérieur a pour objet d'organiser le fonctionnement interne du Comité d'Entreprise.

Le Comité doit prévoir certaines clauses pour organiser l'ensemble de son fonctionnement, lister les moyens dont il dispose, les prestations qu'il réalise au profit des salariés et définir ses règles de contrôle interne, telles que :

- * les règles de délégation (qui fait quoi en termes de dépenses, d'approbation des dépenses, de signature des règlements et de comptabilité),
- * les procédures d'achats,
- * la Commission des marchés, pour les Comités d'Entreprises concernés, etc.

Comptabilité chronologique (petits CE)

La loi a introduit la possibilité, pour les plus petits Comités d'Entreprises, de tenir une comptabilité **simplifiée**.

Ainsi, par dérogation à l'article L. 2325-45, le Comité d'Entreprise dont les ressources annuelles n'excéderont pas un seuil fixé par décret, pourra s'acquitter de ses obligations comptables :

- en tenant un simple livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit,
- et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours (C. trav. art. L. 2325-46 nouveau).

Comptabilité simplifiée (moyens CE)

Pour les Comités d'Entreprises de taille intermédiaire, la Loi a prévu la tenue d'une comptabilité plus sophistiquée qu'un enregistrement chronologique, mais tout de même simplifiée.

Ainsi, le Comité d'Entreprise dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan n'excéderont pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret, pourra adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice (C. trav. art. L. 2325-45, II).

Détermination des seuils

Les seuils délimitant les nouvelles obligations comptables des Comités d'Entreprises ont été fixés par décret :

- Les Comités d'Entreprises pouvant se contenter d'une comptabilité chronologique (petits CE) sont ceux dont les ressources annuelles ne dépassent pas 153 000 euros,
- Les Comités d'Entreprises autorisés à tenir une comptabilité simplifiée (moyens CE) seraient ceux qui, à la clôture d'un exercice, n'excèdent pas au moins 2 des 3 critères suivants : 50 salariés, 1,55 millions d'euros de bilan et 3,1 millions d'euros de ressources.

Recours aux professionnels du chiffre

La Loi **impose** l'obligation, pour les Comités d'Entreprises ne pouvant recourir à la comptabilité simplifiée, de confier la mission de présentation de leurs comptes annuels à un **expert-comptable**, (voir tableau page 7).

Le coût de cette mission sera pris en charge par le Comité d'Entreprise sur sa subvention de fonctionnement (C. trav. art. L. 2325-57, nouveau).

Les plus importants Comités d'Entreprises seront tenus de nommer au moins **un commissaire aux comptes**, distinct de ceux de l'entreprise (C. trav. art. L. 2325-54).

Le coût de cette certification devra être pris en charge par le Comité d'Entreprise sur sa subvention de fonctionnement.

La Loi prévoit que, lorsque le commissaire aux comptes relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à

compromettre la continuité de l'exploitation du Comité d'Entreprise, il en informe le secrétaire et le président du Comité, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (C. trav. art. L 2325-55).

Une fois approuvés, les comptes annuels et le rapport d'activité et de gestion devront être portés, par tout moyen, à la connaissance des salariés de l'entreprise (C. trav. art. L 2325-53).

Rapport d'activité et de gestion

Les Comités d'Entreprises devront établir, selon des modalités prévues par leur règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur leurs activités et sur leur gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du Comité et les salariés de l'entreprise (C. trav. art. L 2325-50).

Le contenu du document variera selon la taille du Comité d'Entreprise.

Enfin, lorsque le Comité d'Entreprise est tenu d'établir des comptes consolidés, le rapport d'activité et de gestion portera sur l'ensemble constitué par le Comité d'Entreprise et les entités qu'il contrôle.

Commission des marchés

Les Comités d'Entreprises les plus importants devront mettre en place une **commission des marchés** chargée, pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret (C. trav. art. L. 2325-34-1), de :

- ♦ choisir les fournisseurs et prestataires du Comité d'Entreprise,
- ♦ définir la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La commission rendra compte de ces choix, au moins une fois par an, au Comité d'Entreprise, selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du Comité.

Arrêté et approbation des comptes

Les comptes annuels du Comité d'Entreprise **seront tout d'abord arrêtés**, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du Comité d'Entreprise désignés par lui et au sein de ses membres élus (C. trav. art. L 2325-49).

Les documents ainsi arrêtés devront être mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes compétents.

Les comptes annuels seront **ensuite approuvés** par les membres élus du Comité réunis en séance plénière, lors d'une **réunion dédiée** devant faire l'objet d'un procès-verbal spécifique.

Règles applicables au Comité Central d'Entreprise

Le Comité Central d'Entreprise devra, désormais, désigner un trésorier (C. trav. art. L 2327-12) et établir un règlement intérieur (C. trav. art. L 2327-12-1).

S'agissant de la tenue des comptes et de la commission des marchés, il sera soumis aux mêmes obligations que le Comité d'Entreprise (C. trav. art. L 2327-14-1).

Enfin, en cas de transfert de la gestion d'activités sociales et culturelles, il devra conclure une convention, avec les Comités d'Établissements, comportant des clauses types à déterminer par décret (C. trav. art. L. 2327-16, al. 4).

Comment déterminer les seuils

Pour déterminer le seuil des 153.000 euros, il convient de se référer à l'article R2323-34 du Code du travail :

Les ressources du Comité d'Entreprise en matière d'activités sociales et culturelles sont constituées par :

1. Les sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraités (budget des œuvres sociales ainsi que budget de fonctionnement),
2. Les sommes précédemment versées par l'employeur aux caisses d'allocations familiales et organismes analogues, pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise,
3. Le remboursement obligatoire par l'employeur des primes d'assurances

dues par le Comité d'Entreprise pour couvrir sa responsabilité civile,

4. Les cotisations facultatives des salariés de l'entreprise dont le Comité d'Entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets (il faut comprendre les paiements des salariés pour pouvoir bénéficier des œuvres sociales). Les décrets ne tiennent pas compte de cet élément pour le calcul des 153.000 €. Par contre, pour les gros CE devant faire certifier les comptes, ces éléments sont à prendre en compte,
5. Les subventions accordées par les collectivités publiques ou les organisations syndicales,
6. Les dons et legs,
7. Les recettes procurées par les manifestations organisées par le comité,
8. Les revenus des biens meubles et immeubles du comité.

Il faut comprendre qu'en plus des subventions, il faut ajouter ces différents types de ressources financières.

Cas de recours à l'Expert Comptable ou à un Commissaire aux comptes

	CE "Petits"	CE "Moyens"	CE "Grands"
	A) Activités sociales + budgets de fonctionnement inférieurs à 153 000 €	B) Activités sociales + budget de fonctionnement supérieurs à 153 000 €	
		<u>Critère 1</u> : effectifs du CE supérieurs à 50 salariés <u>Critère 2</u> : ressources de CE supérieures à 3,1 millions d'€ <u>Critère 3</u> : total du bilan du CE supérieur à 1,55 millions d'€	
		2 critères non atteints	2 des 3 critères atteints
Expert comptable	Pas obligatoire mais conseillé	Obligatoire pour présenter les comptes annuels du CE (art. l2325-57 du CT)	Fort conseillé
Commissaire aux comptes	Pas obligatoire	Pas obligatoire	Obligatoire

♦ Dossier salaire : êtes-vous payé au juste prix ?

Le salaire c'est quoi ?

La nécessité de **répondre aux besoins humains**, se nourrir, se vêtir, se loger, se former, se soigner, etc, est à l'origine du salaire. Pour ceux qui ne possèdent pas « en propre » de moyens de production (usines, machines, champs de pétrole, etc.) qu'ils peuvent vendre, c'est-à-dire pour 99 % de la population, la seule richesse qui peut faire l'objet d'un échange marchand est la **capacité de travail**.

Les employeurs achètent cette capacité de travail moyennant un salaire.

Selon la définition que l'on trouve sur le site Internet du Ministère du travail, le **salaire** est « la contrepartie du travail fourni ».

On trouve encore la définition suivante : le salaire est un revenu qui paie la force de travail, employée un certain temps pour réaliser une certaine quantité de travail.

Pour être plus précis, la **force de travail** mise à disposition de l'employeur n'est, bien entendu pas « que » la somme des forces physiques et intellectuelles, c'est l'ensemble des savoirs, connaissances, savoir-faire et « savoir-être » que le salarié met à disposition de l'employeur pendant un certain temps.

Cette force de travail, nous la nommons, à la CGT, la **qualification**. Cette qualification appartient à chaque salarié, elle en constitue un élément intrinsèque, reconnaissable, comme la couleur des yeux ou le tour de taille. Cette capacité humaine qu'est la force de travail peut être décomposée en trois éléments qui s'additionnent.

Qualification, somme de trois éléments :

- ♦ **La formation initiale**, qui comprend l'éducation lorsqu'on est enfant, et qui inclut nos richesses culturelles, notre capacité à vivre et travailler ensemble, l'ensemble de notre parcours éducatif scolaire et extra-scolaire,
- ♦ **La formation professionnelle**, ou formation continue, sous forme de stages, cours du soir, etc., reconnue ou pas par l'employeur,

- ♦ **L'expérience**, qui inclut la transmission des savoirs « sur le tas », l'expérience personnelle, individuelle, les connaissances et gestes acquis au cours de la vie.

L'expérience augmente de manière continue avec l'âge, ce qui justifie pleinement l'existence des **primes d'ancienneté** intégrées comme élément salarial, et qui augmentent au fur et à mesure qu'on acquiert de l'expérience.

Le salaire est le paiement de la qualification

La mise à disposition de l'employeur de sa qualification, pendant un « certain temps », est rétribuée par le salaire.

Depuis les lois Aubry, a été développée, par les patrons, la notion de *temps de travail effectif*, en vue de réduire le temps pendant lequel est payé le salaire, en appliquant au temps de travail ce que Henri FORD avait appliqué au travail à la chaîne, à savoir diviser et parcelliser le temps de travail en unités élémentaires pour ne retenir que les gestes et les instants directement créateurs de richesse.

Cet enjeu de classe reste d'actualité : le salaire doit-il rémunérer uniquement les fractions de temps producteur de valeur « instantanée » au cours du travail mis en œuvre ? Ou bien doit-il payer la mise à disposition de la qualification du travailleur, que celle-ci soit utilisée ou non par l'employeur ?

La différence est de taille :

- Dans le premier cas, on ne paye que les « instants » créateurs de valeur, aussi découpés qu'il est possible de le faire : c'est ce que souhaitent les patrons.
- Dans le second, le salaire paye non seulement une durée continue de mise à disposition de la qualification, mais paye aussi le temps nécessaire à son renouvellement, à son « *entretien* ».

La capacité de travail d'un salarié est chaque jour renouvelée grâce au fait que ce salarié répond, au quotidien, à ses besoins fondamentaux : se nourrir, se soigner...

C'est cette deuxième option qui définit le salaire dans notre pays.

En écrivant que le salaire est le paiement de la qualification, on établit une **correspondance** entre les deux. Sans émettre aucun jugement de valeur (chaque métier est honorable) **tous les travailleurs n'ont pas** les mêmes capacités de travail, **les mêmes qualifications**. Un agent de police verbalisant les excès de vitesse, a-t-il la même qualification qu'un chirurgien ? Il est évident qu'un chirurgien n'a pas la qualification pour manipuler un radar !

A chaque qualification son salaire, il est donc logique et utile de construire une **grille de correspondance** entre les différentes qualifications et les salaires correspondants. C'est l'objet de la **grille fédérale des salaires revendiqués**.

Comme le rappelle Bernard FRIOT dans son livre « *la cotisation sociale créera l'emploi* », le salaire n'est pas un prix, mais un **barème** arbitraire - celui des conventions collectives ou du salaire minimum - qui ne vise pas à rémunérer un apport particulier dans la richesse créée par le travail, mais permet de distribuer une fraction de cette richesse selon des règles sociales, fixées par l'Histoire sociale, le contexte local et les rapports de forces existant dans un pays, une entreprise où existe un syndicat CGT, une entreprise où un tel syndicat n'existe pas, ou entre un employeur et un salarié isolé, etc.

Si le salaire n'était pas arbitraire, comment expliquer que deux titulaires du même diplôme, nouveaux embauchés sans expérience, l'un dans une entreprise du caoutchouc, l'autre dans une entreprise du pétrole, perçoivent à l'embauche deux salaires notablement différents, pouvant aller du simple au double ?

Il existe ainsi, dans la grille fédérale, des éléments arbitraires, au nombre de deux :

- ♦ **Le SMIC revendiqué** : c'est le salaire minimum vital dans la société d'aujourd'hui, correspondant à la qualification d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni aucune expérience. Il est fixé arbitrairement à 1 900 € brut mensuel. Etant, comme son nom l'indique, un salaire de croissance (SMIC = salaire minimum interprofessionnel de croissance), il est volontairement, et régulièrement réévalué pour tirer l'activité économique vers le haut, sachant que **c'est le salaire qui crée l'emploi, et non l'inverse**.

- ♦ **L'échelle** des salaires de la grille, fixée, elle aussi arbitrairement **de un à cinq** entre le salaire minimum (le SMIC revendiqué) et le salaire maximum, celui des qualifications les plus élevées possibles. Ce qui place le salaire maximum à 9 500 € brut mensuel.

Rappelons que, de nos jours, la proportion réelle entre le salaire minimum et maximum se situe **au-delà** de 1 à 1 000, entre le travailleur payé au SMIC (voire bien moins) et le patron-rentier, le plus riche.

Le salaire comme reconnaissance de la qualification est le premier aspect de la socialisation du salaire.

Salaire direct

La partie du salaire qui répond à nos besoins **individuels de consommation** est le **salaire net**. On parle de **salaire direct**.

Le paiement du salaire est obligatoirement effectué par l'un des moyens suivants :

- Par virement bancaire ou postal,
- Par chèque,
- En espèces, mais dans ce cas uniquement si le montant du salaire est inférieur à 1 500 € et si le salarié en fait la demande (l'employeur ne peut s'opposer à la demande du salarié).

Ce salaire net est la **partie visible de l'iceberg**, sa faiblesse récurrente est le motif essentiel des luttes sociales pour sa revalorisation. Les batailles, les grèves pour les salaires ont quasiment exclusivement pour objet d'augmenter le salaire net. Ce salaire net est trop souvent considéré par les salariés comme la totalité du salaire, mais il n'en est rien.

Le salaire crée l'emploi

Par le versement des salaires, est créée notre capacité à répondre à nos besoins, donc à créer l'activité économique susceptible de répondre à ces besoins.

C'est « l'appel d'air » de nos salaires qui rend nécessaire cette activité, donc qui crée les emplois. Moins de salaire, c'est moins de consommation, moins d'activité, moins d'emplois.

L'inverse n'est pas vrai : on peut avoir des emplois sans salaire, les siècles d'esclavagisme l'ont malheureusement démontré, les contrats zéro heure mis en place au Royaume-Uni le démontrent encore aujourd'hui.

Salaire indirect

La partie du salaire qui répond à nos besoins sociaux est la **cotisation sociale**. On parle de **salaire indirect**.

Les cotisations sociales, souvent appelées « charges » par les employeurs, sont imputées dans la comptabilité des entreprises comme « masse salariale », ou « charge de personnel », au même titre que le salaire direct. Elles sont donc bien du salaire, **mais** qui ne nous est pas versé.

Tout se passe comme si nous le touchions, et le reversions aussitôt, de manière volontaire, à des caisses communes chargées de prendre en charge les risques sociaux de manière solidaire.

Les cotisations collectées par l'URSSAF (Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales) sont directement versées dans les caisses de protection sociale, **sans intermédiaire** financier, ni passage par une quelconque banque commerciale.

Ces dernières, ainsi que les compagnies d'assurances, voient ainsi passer sous leur nez, le cœur brisé, des centaines de milliards d'euros chaque année sans pouvoir y toucher. D'où leur acharnement à vouloir, à tout prix, privatiser la protection sociale.

D'où la **bataille idéologique** permanente à nommer « charges » les cotisations, à **insinuer** que les salariés de la Sécurité sociale sont des incapables ou des fainéants (au même titre que les fonctionnaires ou les chômeurs), que l'argent est mal géré...

La cotisation sociale finance les caisses de protection sociale, qui mutualisent les fonds ainsi récoltés pour verser des prestations à des personnes en situation de « *risque social* » (au sens de la Sécurité sociale).

Par exemple, quand je suis en arrêt maladie, je subis un « *risque social* » et c'est la branche « maladie » de la Sécurité sociale qui me verse mon salaire ou, plus généralement, qui le rembourse à mon employeur, quand ce dernier le maintient (on parle de « *subrogation* » = maintien du salaire).

Les prestations sociales perçues (pensions de retraites, allocations chômage, allocations familiales, indemnités journalières) sont issues du salaire, elles **sont du salaire**, c'est pourquoi, à la CGT, nous nommons ceux qui les perçoivent des « *salariés* ».

Eh oui, **chacun trouve évident que, lorsqu'on est malade, on continue d'être salarié**. Pourtant, les indemnités journalières que perçoit mon patron (qui maintient mon salaire), il les appelle lui-même des « charges » au moment de les verser !

En fait, je reste bien salarié lorsque je suis malade. Et de manière devenue « *invisible* » tellement on n'en parle jamais, mon salaire n'est pas celui que me « verse » mon employeur, mais celui que me versent les autres travailleurs, non-malades, au travers des cotisations sociales qu'ils versent eux-mêmes aux caisses de protection sociale. **Lorsque je suis malade** (ce qui peut nous arriver à tous), **je perçois un salaire « solidaire »**.

Beaucoup moins nombreux sont ceux (et pourtant c'est le même principe), qui considèrent **les chômeurs comme des salariés**. Ils perçoivent néanmoins ce qui est appelé « *indemnités de chômage* », qui sont en fait du salaire indirect, pris dans le « *pot commun* » des cotisations sociales. On les nomme à la CGT des « *salariés privés d'emploi* ».

Idem pour les **parents** lorsque, par exemple, ils perçoivent une allocation parentale d'éducation, qui est une prestation versée par la branche famille de la Sécurité sociale.

Idem pour les **retraités**, qui restent des salariés.

Parlons bien de salaire indirect et non de salaire « *différé* ». Car utiliser ce terme voudrait dire que lorsqu'on travaille, on mettrait en quelque sorte de « *l'argent de côté* » au travers des cotisations sociales, comme un matelas financier pour les jours plus difficiles. **Il n'en est rien** : quand je serai en retraite, je ne percevrai pas mes cotisations retraite conservées « *au chaud* » sur une sorte de livret d'épargne, avec un taux d'intérêt juste suffisant pour qu'elles ne se dévaluent pas. Car, quand je serai en retraite, ces cotisations auront été consommées depuis des années. Ce qui payera ma retraite mensuelle, ce seront les cotisations versées par les travailleurs titulaires d'un emploi à ce moment-là.

Au final, on peut séparer le salaire en deux parties :

- ♦ Le salaire direct, qui revient au salarié « titulaire de l'emploi » au nom duquel il est versé,
- ♦ Le salaire indirect, qui revient aux salariés « non-titulaires d'un emploi » au nom de sa solidarité.

La somme du salaire direct et indirect est ce qu'on appelle à la CGT, le salaire socialisé.

La solidarité : un principe moralement et économiquement juste

Les femmes et les hommes que nous sommes, vivons en société, dans un lien social d'engagement et de dépendance réciproques. La **solidarité** est l'une des **valeurs de base de la CGT** et de beaucoup de nos concitoyens, qui ne sont **pas**, contrairement à ce que les médias nous assènent en permanence, uniquement animés par la recherche de l'intérêt individuel, structuré par l'échange marchand.

La solidarité et la notion de partage, de « don », sont communes.

Selon l'anthropologue Marcel MAUSS, le **don** est un phénomène commun à toutes les sociétés humaines passées et présentes (de la terre). C'est une morale universelle et « éternelle ». Elle est associée à notre condition d'« animal politique ».

C'est le type **d'échange naturel** vers lequel nos sociétés tendraient à revenir (contrairement aux idées développées par l'économie libérale), qui pose le troc comme la forme d'échange naturelle, version simplifiée des échanges marchands.

Pour Marcel MAUSS, l'économie de marché, très récente à l'échelle de l'histoire de l'Humanité, ne trouve pas ses fondements dans le phénomène de l'échange-don : ce sont nos sociétés d'Occident qui ont, très récemment, fait de l'homme un « animal économique ».

Outre qu'il est **moralement juste**, le deuxième aspect de la solidarité démontre son **utilité économique** : **les frais d'hospitalisation par exemple, que nous pouvons tous être amenés à subir, nécessitent une solidarité financière**, et ne pourraient être supportés que par les plus riches s'il fallait les déboursier à partir du seul salaire net, comme le suggèrent les patrons.

En considérant les 1 137 euros mensuels du SMIC net, le « pavé » ci-contre indique les durées des prestations d'hospitalisation qui correspondent à 1 SMIC mensuel net, selon les chiffres « moyens » publiés par le Ministère de la Santé :

1 SMIC MENSUEL COUVRE LES PRESTATIONS CI-DESSOUS PENDANT...

Hospitalisation rééducation fonctionnelle :

22 heures 24 min

Hospitalisation court séjour en médecine / maternité :

21 heures 30 min

Hospitalisation Chirurgie - Urgences :

17 heures 01 min

Service de réanimation :

05 heures 37 min

S'il faut, demain, payer de sa poche, au moyen de son seul salaire net, le coût d'un séjour en réanimation, **mieux vaut ne pas être smicard**. Mieux vaut ne pas y rester trop longtemps ! Et mieux vaut ne pas avoir d'exams médicaux à faire, ce qui augmente le coût, parfois de 300 %.

Devrait-on réserver une couverture sociale de qualité aux seuls **riches bourgeois** ? La **clinique privée** où une armée de médecins libéraux attendent leur « client » pour les plus aisés - et le **dispensaire**, les urgences aux interminables heures d'attente pour le reste de la population ?

Pour terminer sur le salaire indirect, il faut bien noter que **les luttes sociales pour son augmentation sont devenues inexistantes**. Elles sont pourtant nécessaires. Le financement de la Sécurité sociale par exemple, souffre de la baisse continue, régulière et aujourd'hui, dramatique, de nos salaires indirects :

- ♦ par le biais du gel des cotisations sociales, en matière de retraite notamment,
- ♦ par la baisse nette de ces mêmes cotisations, comme dans le cas des cotisations de la branche famille,
- ♦ Par les exonérations de cotisations au nom de la compétitivité ou de l'emploi.

Pire, dans nos propres rangs, dans les repères revendicatifs de la CGT, on met en avant une revendication de **modulation des cotisations sociales**, c'est-à-dire une variation de notre salaire indirect suivant que l'entreprise a une attitude vertueuse ou non en matière d'emploi, de déclaration de bénéfices, ou autre.

Cet **abandon idéologique** n'est pas de nature à rendre possible, dans un avenir prévisible, la montée des luttes sociales, pourtant indispensable pour l'augmentation de nos salaires indirects, autrement dit l'augmentation des taux de cotisations sociales, précédée bien entendu par l'arrêt immédiat de toutes exonérations.

Lisez cette dernière phrase revendicative à votre employeur, il devrait s'évanouir !

La cotisation sociale crée de l'emploi

Un aspect souvent éludé sur les cotisations sociales, que les médias désignent avec horreur comme des « *charges sociales* », reprenant ainsi le jargon de la comptabilité capitaliste, c'est que **supprimer les cotisations sociales**, ou les réduire comme aujourd'hui avec les « *allègements* », c'est **supprimer des pans entiers d'activité économique** de notre pays.

En effet, c'est **la cotisation sociale qui finance directement l'emploi hospitalier**, mais aussi les « *honoraires* » des **médecins libéraux** en France, en tous cas ceux qui ne pratiquent pas de dépassements d'honoraires qu'on doit payer de sa poche ou par l'intermédiaire de mutuelles plus ou moins coûteuses.

Au passage, si les médecins dits « *libéraux* » sont financés par la cotisation sociale, puisque leurs actes sont remboursés par la Sécurité sociale, cela fait aussi de ces médecins des « *salariés* », et leurs « *honoraires* » libéraux, un salaire de solidarité : cette fois-ci, **lisez cette phrase à votre médecin, et c'est lui qui devrait s'évanouir !**

C'est aussi la cotisation sociale qui finance les **emplois de l'industrie pharmaceutique** et des activités annexes, dont les prestations de services médicotéchniques.

Enfin, la cotisation sociale finance les prestations de chômage, de retraite : combien d'emplois sont créés ou maintenus par la **consommation** des privés d'emploi et des retraités, consommation qui constitue un retour de la cotisation sociale vers le circuit économique ? Alors que **le profit, qui s'oppose au salaire**, et au nom duquel il faudrait baisser les « *charges* », stérilise et détruit la valeur économique créée par le travail, au moyen des rachats massifs d'actions ou du gonflement sans fin de bulles financières !

Loin d'être une charge pour les entreprises ou la société, **le salaire**, dans sa composante directe comme dans sa composante indirecte, est **l'élé-**

ment essentiel de nos échanges économiques, mais aussi de la mise en œuvre d'une solidarité et d'une **socialisation qui échappe à la logique capitaliste**, avec la cotisation sociale.

Salaires et richesses : A partir de quelle heure, chaque jour, engraissez-vous votre patron ?

Dans la comptabilité capitaliste, le **compte de résultat** recense l'ensemble des flux qui modifient positivement ou négativement le patrimoine de l'entreprise pendant une période donnée.

Le solde de ces flux, ou **résultat**, est positif lorsque la valeur du patrimoine de l'entreprise a augmenté sur la période considérée ; il est négatif lorsque le patrimoine a baissé.

Dans votre entreprise, le compte de résultat de l'entreprise est **présenté chaque année** en Comité d'Entreprise, quand ce dernier existe. Sa lecture est instructive et permet de se faire une idée de ce que Marx appelait le « *surtravail* ».

Les produits (cela peut aussi être des « *services* ») qui sortent d'une entreprise sont vendus à une certaine valeur. Dans le compte de résultat, la somme des ventes des produits durant une année est nommée **chiffre d'affaires** de l'entreprise. Il peut aussi comporter d'autres noms, voire être séparé entre plusieurs rubriques pour mieux noyer le poisson. Dans le tableau ci-dessous, c'est le « **A** ».

ÉLÉMENTS DU COMPTE DE RÉSULTAT

Vente de marchandises	= A
Production vendue (biens et services)	
Chiffre d'affaires	
Produit d'exploitation	
Production stockée	
Production immobilisée	
Achats consommés	= B
Charges externes	
Achats de marchandises	
Achats de matières premières et d'approvisionnements	
Variation du stock de matière première	
Services extérieurs	
Autres achats et charges externes	
Charge de personnel	= C
Masse salariale	
Salaires et charges sociales	

Soustrayez de ce chiffre l'achat des matières premières et de tous les services ou moyens extérieurs achetés pour satisfaire à la production (énergie, machines, services extérieurs, etc. : Le « **B** » dans le tableau ci-dessus) et vous obtenez un chiffre qui caractérise la seule valeur produite à l'intérieur de l'entreprise, c'est la **valeur ajoutée**.

La valeur ajoutée n'apparaît pas toujours clairement dans le compte de résultat. Si vous reprenez les données en votre possession, dans votre entreprise, à l'aide du tableau, vous l'obtenez après le calcul suivant :

$$\text{Valeur ajoutée} = A - B.$$

Enfin dans le compte de résultat apparaît une rubrique, généralement appelée charge de personnel, qui peut aussi avoir d'autres noms : c'est le « **C** » dans le tableau. Il s'agit en réalité du salaire socialisé, direct et indirect, versé dans toute l'entreprise pour créer la valeur ajoutée, « *ajoutée* » par le travail.

L'un des calculs particulièrement éclairant en matière de salaire, à partir du compte de résultat, est tout simplement de **diviser** le chiffre des **salaires** (« **C** ») par la **valeur ajoutée** (« **A - B** »), ce qui va donner un pourcentage.

Ce pourcentage, c'est la part des salaires dans la richesse créée.

La part **moyenne**, en France, des salaires dans la valeur ajoutée est, selon l'INSEE, d'un peu moins de **60 %** pour 2014.

Si, par exemple, vous obtenez ce chiffre de **60 % pour votre entreprise**, et en supposant que vous travaillez 8 heures dans une journée : lorsque vous aurez travaillé 4 heures et 48 minutes, soit **60 %** de ces 8 heures, vous aurez créé, par votre travail, une richesse payant en totalité votre salaire de la journée entière, non seulement le salaire net, mais aussi les cotisations sociales salariales, sans oublier les cotisations patronales, ce que votre employeur nomme « *les charges* ».

En commençant, par exemple, à travailler à 7h du matin, à partir de 11h48, vous travaillez pour nourrir le capital, votre salaire socialisé étant déjà entièrement financé. Cet excédent de travail, que le capital s'accapare, est appelé « *surtravail* » dans l'analyse marxiste de la valeur.

Bien entendu, si cette part des salaires dans la valeur ajoutée, ce pourcentage, est plus **faible**,

l'heure à laquelle vous entrez en surtravail arrive plus tôt. Et ceci tous les jours de l'année.

Faites le calcul dans votre entreprise !

Vous aurez de quoi démontrer que votre employeur a largement les moyens d'augmenter vos salaires socialisés, mais pour cela, il faut diminuer les profits car, ce qui reste de la valeur ajoutée une fois qu'on a ôté le salaire, c'est le profit !

Conclusion

L'essentiel de la **bataille des salaires commence par la bataille idéologique** : Il faut arrêter de penser et de laisser penser que l'employeur nous « *verse* » un salaire en nous faisant « *bénéficier* » d'un emploi.

En fait, c'est nous qui « *versons* » un **profit** à l'employeur, ponctionné sur la valeur ajoutée que nous sommes seuls à créer. Et c'est par la somme des salaires existant dans le pays et ailleurs, appelant à répondre aux besoins de tous les travailleurs, que l'activité économique, donc que notre emploi, existe et est nécessaire.

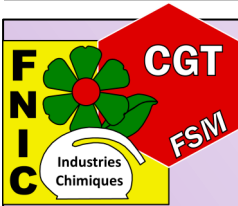
Si on arrive à se convaincre que « *l'employeur* » n'en est pas un, car l'emploi ne lui appartient pas, **la bataille sur les salaires** apparaît pour ce qu'elle est en réalité, débarrassée de tous ses artifices de langage ou de propagande médiatique, ou patronale : **un pur produit du rapport de forces existant.**

La bataille des salaires partage avec celle pour la diminution du temps de travail, un caractère proprement **révolutionnaire**, dans le sens où elle remet en cause le pouvoir de ceux qui détiennent les moyens de production, les actionnaires et leurs porte-flingues, les employeurs.

La bataille des salaires ne se décrète pas, **elle se construit avec les salariés** en commençant par les convaincre que **c'est l'employeur qui dépend d'eux, et non l'inverse**. Et aussi par la conviction que l'augmentation des salaires n'est pas le résultat de la force de persuasion de négociateurs syndicaux, si talentueux qu'ils peuvent être, mais le résultat d'une pure lutte de classes.

Nos employeurs en ont parfaitement conscience, en essayant, et en réussissant souvent, à nous détourner de cet affrontement qui se résume ainsi : **la valeur créée dans l'entreprise nous appartient entièrement et tant qu'il existera du profit, la bataille des salaires devra continuer d'être menée.**

♦ Interpellation de l'UFIP sur le devenir de la CCNIP.



Montreuil, vendredi 19 juin 2015

Monsieur DUSEUX
Président de L'UFIP
4, avenue Hoche
75008 PARIS

Monsieur,

Le 18 juin 2015, lors de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, la CGT a interpellé l'UFIP sur le devenir de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole dans le contexte de restructurations des branches professionnelles, et d'absorptions et disparitions de Conventions Collectives voulues par les pouvoirs publics.

L'intention affichée des pouvoirs publics, est de réduire le nombre de Conventions Collectives de 700 à 100, dans un premier temps, voire à 50 au final.

La branche pétrole est, de l'aveu de l'UFIP, la 65^{ème}, en termes d'effectifs, parmi les branches de plus de 5000 salariés. La politique d'emplois, menée dans le pétrole, constitue une véritable saignée depuis des années, et réduit les effectifs de la branche, à grande vitesse. Les causes en sont la course aux profits, les externalisations, les délocalisations, la destruction de notre outil de raffinage national par des compagnies privées qui ne se soucient ni de politique industrielle, ni de remplacer les bijoux industriels que sont les raffineries, par des importations massives de produits raffinés.

Notre Convention Collective Pétrole est le produit commun des travailleurs de la branche, bâtie par les accords successifs qui la composent mais aussi, par les luttes sociales et parfois par le sang.

La CGT se refuse catégoriquement à envisager la disparition ou l'absorption, même dans un lointain avenir, de notre Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole.

C'est pourquoi, nous demandons que l'UFIP, comme vous l'avez proposé en fin de matinée de la réunion du 18 juin, intervienne auprès des pouvoirs publics pour connaître leurs intentions sur la pérennité de notre Convention Collective.

Il va de soi qu'en l'absence de garantie de pérennisation de notre Convention Collective, la CGT mettra tout en œuvre pour que les salariés du raffinage, conscients des dangers extrêmes de cette politique pour leurs intérêts, se mobilisent massivement comme ils en ont démontré la capacité, il y a quelques années.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Emmanuel LEPINE,
Secrétaire Fédéral FNIC CGT



Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT

À TOUS LES SYNDICATS FNIC-CGT

Journée d'étude fédérale

« Santé au travail : déjouer les stratégies patronales »

Judi 17 septembre 2015 - de 9h à 17h30

Avec à l'ordre du jour :

- ◆ La stratégie sur l'amiante qui se répète avec les nanomatériaux ;
- ◆ L'évolution des cancers et le statut des salariés ;
- ◆ Les limites du système de reconnaissance des maladies professionnelles avec les tableaux, comment intégrer la poly exposition ?
- ◆ Les études épidémiologiques, les manipulations sur la dilution et le moyen perdre des années ;
- ◆ L'origine des valeurs limites d'exposition et les valeurs limites biologiques en préparation ;
- ◆ L'externalisation des expositions avec la sous-traitance, la précarité, la mobilité ;
- ◆ Quelle indépendance dans la recherche et dans les organismes de contrôle ?

Cette journée d'étude sera animée par le collectif « santé-sécurité-précarité-environnement » avec la participation d'Annie THEBAUD MONY, militante, scientifique et auteur de nombreux écrits sur ces sujets.



**Bulletin
de participation**



Journée d'étude

« Santé au travail : déjouer les stratégies patronales »
Judi 17 septembre 2015 - Salle Perrouault - de 9h à 17h30



Le syndicat CGT _____

Localité _____ dép. _____

Envisage la participation de _____ Camarades ① Nom _____ Prénom _____
 ② Nom _____ Prénom _____
 ③ Nom _____ Prénom _____
 ④ Nom _____ Prénom _____

Bulletin de participation à retourner à la FNIC CGT, case 429, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil
Fax : 01.55.82.69.15 - Email : contact@fnic-cgt.fr

♦ Chaleur excessive, canicule : quelques repères pour les syndicats.

L'entreprise a la responsabilité de protéger, en toutes circonstances, la santé des salariés par une organisation et des moyens adaptés (L4121- 1). **Il n'y a pas de cas de force majeure dans ce domaine**, car précisément une canicule doit être anticipée en matière de prévention.

Définition du cas de force majeure :

« **imprévisible, irrésistible, extérieur** ».

Les critères ne sont pas remplis pour la météo.

2 conséquences :

1. On doit retrouver les risques et mesures de prévention dans le DU (document unique d'évaluation des risques), article R4121-1. Mais est-ce le cas partout ?
2. Si il y a coup de chaleur, syncope, épuisement, il doit y avoir déclaration d'accident du travail et reconnaissance par la CPAM.

Avertissement !

Il n'y a pas de chiffre unique fixé dans le Code du travail sur la température plafond car le risque dépend de plusieurs facteurs cumulés que sont la nature du travail (efforts physiques), le rayonnement, le taux d'humidité, la chaleur, la durée d'exposition.

Cependant la direction du travail et l'INRS ont reproduit des études et des normes qui peuvent donner des références, par exemple :

NF EN 27 243 ambiances chaudes.

Elle donne des valeurs repères (de l'indice de contrainte thermique WBGT) qui correspondent à des niveaux d'exposition auxquels la quasi totalité des personnes (sans états pathologiques préexistants) peuvent être exposées de manière habituelle sans effet nocif, au-delà il est proposé de réduire directement la contrainte ou l'astreinte thermique, ou d'appliquer les calculs de la norme 12 515 sur les dangers (voir ci-dessous) :

Valeur repère du * WBGT (Wet Bulb Globe Temperature)

	Personne acclimatée à la chaleur	Personne non acclimatée à la chaleur
Repos	33°C	32°C
Travail manuel léger assis et Travail debout petites machines marche occasionnelle	30°C	29°C
Travail soutenu des mains et des bras, des bras et du tronc, marche de 3,5 à 5,5 km /h, poussée de charges légères	28°C	26°C
Travail intense des bras et du tronc, transport de matériaux lourds, marche de 5,5 à 7km /h, poussée de charges lourdes	aucun mouvement d'air 25°C avec mouvements d'air 26°C	aucun mouvement d'air 22°C avec mouvements d'air 23°C
Activité très intense à allure rapide, marche à un vitesse supérieure à 7km /h,	23°C 25°C	18°C 20°C

* **WBGT** : indice composite de température utilisé pour estimer les effets de la température, de l'humidité, et du rayonnement solaire sur l'homme

QUELLES MESURES ?



Rappelons que les locaux, dès la conception, doivent être prévus pour permettre de travailler dans une ambiance thermique convenable (R4213-7).

La ventilation doit être prévue et suffisante pour évacuer la chaleur (R4112-1 et s).

La protection des rayonnements solaires (R4223-7) doit être également prévue.

Le Ministère du travail a produit, en 1994, un guide d'évaluation des risques qui donne, dans la fiche numéro 4, les valeurs suivantes à atteindre pour les locaux :

TYPE D'ACTIVITE PHYSIQUE	Température ambiante °C			Humidité de l'air %			Vitesse de l'air sec
	min	opt	max	min	opt	max	max
Travail de bureau	20	21	24	40	50	70	0,1
Travail manuel facile en position assise	19	20	24	40	50	70	0,1
Travail facile en position debout	17	18	22	40	50	70	0,2
Travail pénible	15	17	21	30	50	70	0,4
Travail très pénible	14	16	20	30	50	70	0,5

Sur l'aménagement des horaires et des charges de travail, les représentants du personnel doivent bien sûr être consultés préalablement, mais en aucun cas cela ne peut donner lieu à amputation des éléments de rémunération, de repos ou congés.

Rappelons aussi que les Délégués du Personnel et le CHSCT ont également compétence pour les conditions de travail des sous-traitants dans ce domaine.

L'obligation de mise à disposition d'eau fraîche et en quantité suffisante pour tous ne devrait plus être à nouveau citée, et pourtant...

En fonction de la situation rencontrée, le droit de retrait du salarié et la procédure de danger grave et imminent du CHSCT, peuvent être utilisés.

♦ **Pétition / réparation préjudice.**



**NON A L'IMPUNITE SOCIALE
OUI AU DROIT A REPARATION INTEGRALE
DU PREJUDICE**

Le Gouvernement a intégré en dernière minute UN AMENDEMENT à la LOI MACRON privant les salariés de la réparation intégrale du préjudice en cas de licenciement fautif de l'employeur.

Ce texte foule aux pieds les principes d'égalité et de réparation intégrale du préjudice

Limitier la réparation du préjudice, c'est remettre en cause le principe selon lequel celui qui cause un dommage par sa faute s'oblige à le réparer entièrement.

N'oublions pas qu'il ne s'agit pas de l'indemnité due pour tout licenciement mais de la sanction des licenciements **illégaux, abusifs**.

Cette mesure accrédite le discours patronal, fondé sur des préjugés consternants sur qui fustige les droits des salariés **qui seraient des obstacles à la performance des entreprises**.

Elle consacre l'idée selon laquelle moins sanctionner les licenciements abusifs créerait de l'emploi !

L'usage du 49-3 n'a pas permis le débat parlementaire sur cette disposition illégitime...pour autant la loi n'est pas encore définitivement adoptée et nous pouvons encore faire changer les choses.

C'est pourquoi le SAF (Syndicat des Avocats de France), le syndicat de la magistrature (SM) les organisations syndicales de salariés CFDT, CGT SOLIDAIRES, CFE CGC FO et UNSA appellent à signer massivement la pétition en ligne (et par tout moyen) pour obtenir la suppression du nouvel article du code du travail instituant une barémisation maximale des dommages et intérêts réparant les préjudices des salariés licenciés abusivement.

Signez et faites signer la pétition pour le retrait de cette disposition et pour soutenir toutes les actions que les organisations signataires continueront de mener si votre voix n'est pas entendue.

Pour signer la pétition cliquez ici

http://www.petitions24.net/non_au_plafonnement_de_la_reparation_des_licenciements_abusifs

LA NAISSANCE D'Umanens

L'humain a du sens

• POURQUOI VOUS ASSOCIER À D'AUTRES MUTUELLES ?

Umanens est une Union de Groupe Mutualiste (UGM) qui réunit Identités Mutuelle, le groupe Entis et La Mutuelle Familiale. Ces mutuelles souhaitent chacune préserver leur identité tout en menant une stratégie commune sur les sujets qu'elles estiment utiles pour leur développement, et particulièrement pour répondre aux contrats de branches. Elles considèrent que se développer ensemble est une condition pour que chacun maintienne et renforce sa propre mutualisation.

En effet, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés, issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI), restructure radicalement les offres entreprises et individuelles.

L'Union Mutualia vient de rejoindre l'UGM Umanens, séduite par la réponse originale et inédite qu'elle propose aux mutuelles soucieuses de préserver l'humain et leur indépendance, tout en affichant leurs valeurs :

- **S'Unir pour l'humain**, c'est à la fois faire entendre la voix du mutualisme, mettre l'humain au cœur des préoccupations, être un acteur fort de prévention.

- **S'Unir pour l'avenir**, c'est construire un outil de développement concret pour anticiper, innover, porter le choix mutualiste et contribuer ainsi à la pérennité d'un système de protection sociale solidaire.

- **S'Unir pour le partage**, c'est inventer de nouvelles formes de coopération, de stratégies, de gouvernance. Umanens a ainsi adopté le principe d'une présidence tournante tous les deux ans.

Cette force en construction rassemble actuellement plus d'un million et demi de personnes protégées.

• QU'EST-CE QUI VOUS DIFFÉRENCIE DES GRANDS GROUPES D'ASSURANCES ?

Les mutuelles regroupées dans Umanens ont volontairement choisi une solution mutualiste alternative à la logique de regroupements et de fusions. Elles ne cèdent pas à l'esprit de fatalité ni à ce que certains appellent une forme de pensée unique, qui ne verrait d'avenir que dans les concentrations. Elles font au contraire le choix d'une stratégie de coopération, préservant la personnalité propre et l'avenir de chaque mutuelle et garante, ainsi, de la pérennité du mouvement mutualiste.

En répondant aux appels d'offre des partenaires sociaux au niveau national, ou en créant des contrats correspondant aux exigences des conventions collectives, Umanens se positionnera sur tous les accords de branches en valorisant :

- une gestion transparente des régimes,
- une information complète et régulière permettant aux partenaires sociaux d'être les véritables décideurs de l'évolution de la protection sociale dans leur entreprise et dans les branches professionnelles,
- une activité de proximité par notamment des actions de prévention et d'aide sociale spécifiques.

En 2015, les mutuelles membres d'Umanens iront sous sa bannière à la rencontre des partenaires sociaux dans les différentes rencontres et congrès syndicaux.

• CONCRÈTEMENT, QUELS PROJETS PORTEZ-VOUS ?

Umanens est l'outil qui permet de structurer cette coopération à l'avantage des mutuelles membres et de leurs adhérents. Avec par exemple :

■ Un pôle de services mutualisé

- Pour réfléchir à des outils de gestion innovants pour la santé et la prévoyance
- Construire des centres d'appels communs pour accompagner la qualité du service rendu
- Concevoir des outils d'information, de communication et de développement
- Elaborer des actions de prévention diversifiées, répondant toujours mieux aux besoins des adhérents...

■ Une structure d'assurance dédiée aux accords de branche et d'entreprise est créée pour porter l'offre collective de l'UGM.

Avec ce dispositif, ces outils et ces services, Umanens engage une dynamique nouvelle pour une stratégie de développement renforcée au bénéfice de ses membres. Acteur national de la protection sociale dans le champ des accords collectifs de branche et d'entreprise, Umanens offre une réponse mutualiste novatrice et porteuse de valeurs, d'où sa signature, « L'humain a du sens ».

Umanens
L'humain a du sens

GROUPE UMANENS

1 548 000 personnes protégées

792 salariés

250 agences de proximité

866 millions d'euros de cotisations

542 millions d'euros de fonds propres