

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°565

du 27 octobre 2016



DOCUMENT

D'ORIENTATION

40ÈME CONGRÈS

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 : 0318 S 06415

Mensuel : 2,74 €



Le 40^{ème} Congrès de la FNIC-CGT marquera le 110^{ème} anniversaire de sa création, une organisation édifiée par un militantisme CGT ancré sur la lutte de classes et de masse, face à un système capitaliste mondialisé et organisé à cette échelle avec un véhicule européen forgé à ses besoins financiers.

Le capitalisme, c'est la loi de la jungle, n'acceptant comme règles que celles du plus fort et du profit roi. Pour les peuples, souffrances, morts, insécurité, négation des droits humains, régressions sociales sont le lourd tribut payé dans cette course effrénée au profit et au pouvoir.

Les guerres se multiplient, toutes créées par quelques affairistes qui tirent profit par les ventes d'armes, l'appropriation des richesses des sous-sols et enfin dans la reconstruction chèrement payée des bâtiments détruits par leurs bombes. Les populations civiles, les salariés se trouvent plongés dans le chaos, fuyant les tueries, espérant trouver refuge en EuropeMais ils ne trouvent que défiance, rejet, ostracismes et finir pour la grande majorité parqués dans des camps créés par l'Europe en Turquie.

Depuis la destruction de l'Irak par les USA, diverses puissances militaires font de l'ingérence militaire leur politique étrangère, prétendant mettre à bas une dictature pour la remplacer par une autre plus complaisante à leurs affaires : c'est le colonialisme rénové.

Seule la Palestine, faute de richesse dans son sous-sol, pays reconnu par l'ONU, mais pas par le gouvernement français, reste sous l'emprise militaire de l'Etat d'Israël avec son long cortège de morts, d'occupation de ses terres par expropriation militaire, dans l'indifférence internationale.

En Europe, ce sont les politiques d'austérité qui attaquent les solidarités, les droits et libertés, faisant exploser le nombre de privés d'emploi, de précaires, de temps et de salaires partiels.

Les Etats sont sommés de détruire, de démanteler les services publics, d'ouvrir ces « marchés » à la concurrence internationale. Les socles de solidarité des protections sociales subissent les assauts répétés, permanents, de ces « chasseurs financiers » en quête de profits. Les retraites, la Sécurité sociale, les allocations familiales, les hôpitaux publics, tout doit être « individualisé » pour créer des marchés nouveaux aux multinationales, aux assurances privées !

L'Europe est vécue par les populations comme un poids, utilisée par divers gouvernements pour justifier leurs politiques de régression sociale, au nom de la lutte contre les déficits, la dette : c'est une Europe antisociale par les seuls choix des gouvernements, chacun l'utilisant à sa manière, mais toujours contre les droits et libertés des salariés.

La Grèce illustre la situation et subit des dégâts considérables causés par la dictature financière des instances européennes, l'expression du peuple étant piétinée.

L'ensemble des peuples européens portent un regard négatif sur cette Europe dirigée par des oligarchies financières avec un système de gouvernance anti-démocratique.

Comment s'étonner qu'en Grande-Bretagne le Brexit ait été voté à la majorité. Partout progressent des forces populistes, xénophobes qui se nourrissent du terreau des régressions sociales, du chômage, de l'exclusion, mis en œuvre par des gouvernements de multiples couleurs mais avec des politiques similaires.

Les forces progressistes qui s'opposent à l'austérité, s'attaquent aux racines de la finance, sont « bâillonnées » par les sociétés de médiatisation qui préfèrent à l'opposé, donner une tribune « d'opposition » aux courants d'extrême droite.

Les syndicalistes qui refusent de se soumettre, et qui organisent l'action déterminée avec les salariés sont poursuivis, trainés dans les tribunaux, traités de « voyous », de terroristes... alors que ceux qui se soumettent, collaborent dans les salons sont plébiscités, présentés avec honneur par des entreprises des médias affiliées au MEDEF.

Il en est de même sur le syndicalisme international avec les 2 blocs que constituent la CSI d'un côté et la FSM de notre côté.

Un syndicalisme CSI et CES qui limite son activité aux discussions avec le patronat et les autorités d'une part, et une FSM pleinement engagée dans le soutien aux luttes des salariés pour leur émancipation, le progrès social.

Une CSI et une CES brillant par leur absence, refusant de soutenir la bataille de la CGT et de FO contre la loi Travail, la CSI plébiscitant même cette loi en soutien à la CFDT sur son site Internet.

Une FSM qui à l'inverse a organisé en Turquie, en Grèce et dans d'autres pays des rassemblements de soutien à la lutte devant les ambassades Françaises, son Secrétaire Général venant apporter son soutien en France et manifester avec les travailleurs.

Des faits qui illustrent « qui est qui » et « quel syndicat CGT porté ».

La bataille idéologique fait rage au quotidien dans une société où l'image prime souvent sur la réflexion.

La bataille acharnée contre la loi de dumping social à « déchirer cette toile de fatalité » dans un bras de fer dur, montrant une CGT offensive, répétant sans cesse « retrait de la loi », disant clairement NON et organisant la grève, les manifestations : un ton qui a tranché avec les années antérieures, empreintes de « négociations à froid » dans un « syndicalisme rassemblé de conciliation » agissant surtout dans les salons.

L'intensité de cette lutte n'a pas faibli, malgré les multiples caricatures pour salir la CGT, ses militants, les répressions patronales et policières dignes des années noires qu'a traversées le pays.

Les militants de la Fédération de tous les secteurs, avec en point les raffineurs, ont été à l'avant de la lutte, donnant un souffle nouveau, créant des espaces pour l'avenir, donnant du sens à « l'avenir n'appartient qu'à ceux qui luttent ».

La CGT a ainsi, tout au long des mois, élargi son rapport de forces idéologique, réduisant à peau de chagrin les opposants soutenant la « loi travail », la majorité de la population étant toujours en soutien aux actions de la CGT : une CGT conquérante qui doit continuer à ancrer son action revendicative à l'entreprise par la mobilisation, la grève des salariés pour engager de réelles négociations et ainsi être entendue.

La cohérence revendicative de l'atelier à l'entreprise, jusqu'à la convention collective repose sur la démocratie syndicale, le fédéralisme qui régit le fonctionnement CGT à tous les niveaux, du syndicat à la Fédération. Les défis à relever demandent plus que jamais à fédérer nos forces, à renforcer les solidarités de lutte, face à un patronat organisé.

Gagner la bataille sur les salaires à l'entreprise sera d'autant plus facile que nous imposerons une revalorisation du SMIC et des grilles conventionnelles de haut niveau.

Gagner la réduction du temps de travail à 32 h sera d'autant à notre portée que nous saurons la porter partout de l'entreprise au plan national. C'est une revendication qui demande à être nourrie par le vécu dans les entreprises. Combien d'emplois supprimés dans l'atelier, le service, l'usine, alors que la charge de travail a augmenté pour chaque salarié ?

Gagner une pré-retraite dès 55 ans et une retraite à 60 ans après 37,5 ans de cotisations, une politique industrielle planifiée pour répondre aux seniors dans le pays, créer des emplois, ce sont des choix de classe déterminants pour l'avenir de la société, de la population.

Austérité continuelle basée sur une concurrence des capitaux au progrès social s'appuyant sur une autre utilisation des richesses du travail, la FNIC CGT, ses syndicats s'engagent dans la voie du progrès et de la démocratie.

Les fiches revendicatives qui alimentent, enrichissent les revendications sont des outils pour débattre, proposer, agir CGT chaque jour à l'entreprise

PAIX ET DÉSARMEMENT

« LE CAPITALISME PORTE EN LUI LA GUERRE COMME LA NUÉE PORTE L'ORAGE » (JEAN JAURÈS).

Ce n'est donc pas par hasard que la CGT s'est préoccupée des questions liées à la paix. Dans le préambule des statuts, adoptés au Congrès confédéral de 2013, il est indiqué qu'« elle agit pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement entre les peuples » et, dans l'article 1 qu'« elle milite en faveur des droits de l'homme et de la paix ».

La paix est la première des revendications ouvrières, parce que c'est la classe ouvrière qui subit la guerre, que ce sont les travailleurs qui versent leur sang : « on croit mourir pour la patrie et on meurt pour des industriels ». Pour vivre dignement, pour profiter des sciences et des techniques, les travailleurs ont besoin de paix. Pour asseoir son hégémonie, le capital a besoin de guerres : peu lui importe que ces guerres se traduisent par des massacres ou que, parfois, elles débouchent sur des révolutions : la guerre de 1914-18 et la Révolution d'Octobre 1917 en Russie, par exemple.

Etat des lieux

Dès avant la constitution de la CGT, les délégués des syndicats affirmaient leur volonté de paix et d'entente internationale et la CGT elle-même, à Marseille en 1908, à Toulouse en 1910, a pris nettement position contre la guerre. En 1911, son secrétaire général précisait « à toute déclaration de guerre, les travailleurs doivent, sans délai, répondre par la grève générale, révolutionnaire ». En 1912, c'est l'affiche « guerre à la guerre » et 600 000 grévistes.

La guerre de 1914 est une guerre économique contre l'Allemagne, puissance montante et la réponse du capital à la montée des luttes et des revendications, du socialisme. Sachant que cette guerre allait être très meurtrière, les dirigeants ont envoyé, sciemment, des millions d'êtres humains au massacre. Mais la guerre n'a pas réglé les oppositions entre capitalistes (prépondérance des USA et déclin de la France et de la Grande-Bretagne). La Révolution de 1917 portant atteinte à la propriété privée des grands moyens de production et d'échange, il fallait éviter la « contagion » et compenser la baisse du taux de profit. C'est la solution fasciste qui a été mise en place, en Italie, Allemagne, Portugal, Espagne, Grèce, et en France, le patronat n'a pas hésité : « Plutôt Hitler que le Front populaire ». Durant cette période, la question de la paix est restée centrale dans la CGT. Pour sa part, dès 1950, la FNIC s'est investie internationalement pour la paix, pour le désarmement nucléaire et contre les armes chimiques : rappelons que le Zyklon B des camps de la Mort était conditionné par Francolor à Villers St Sépulcre.

Après la deuxième guerre mondiale, se sont développées les difficiles et violentes luttes de libération des peuples, en Indochine, Tunisie, Algérie, Viêt-Nam, Madagascar, Cameroun..., soutenues par la CGT. Benoît Frachon (secrétaire général) a dû entrer en clandestinité durant un an. En 1962, 9 militants étaient assassinés par la police lors d'une manifestation pour la paix en Algérie (Charonne).

En 1991, après la chute de l'Union soviétique, les USA lancent la première guerre d'Irak, puis l'éclatement de la Yougoslavie conduit à de multiples guerres, et s'enchaînent la deuxième guerre d'Irak, les interventions en Libye, en Afrique, au Yémen, l'arrivée de l'État islamique, et toujours le brûlot Palestine-Israël...

En créant, en mars 1950, avec 17 autres organisations, l'Union internationale des Syndicats des Industries chimiques, qui deviendra l'ICPS (Internationale de la Chimie, Pétrole et Similaires) en 1954, la FNIC voulait répondre à une nécessité, ressentie par les travailleurs et les syndicats, d'avoir une organisation internationale représentative, unitaire, capable d'apporter une contribution efficace à la défense de leurs intérêts.

L'ICPS a développé une activité syndicale importante, notamment concernant le désarmement et en 1988, un camarade de notre fédération, Paul Tabary, est intervenu à la 3^{ème} assemblée de l'ONU sur l'interdiction des armes chimiques, pour toutes les organisations internationales (FSM, CISL). L'ICPS est la seule organisation internationale à s'être engagée dans ce combat.

L'activité fédérale, les manifestations pour la paix, le combat de la CGT, ont abouti, en 1993, à la Convention internationale interdisant la fabrication, la mise au point, le stockage des armes chimiques, validée par 165 pays en 1997, mais non signée par Israël, Corée du Nord et Syrie. Quelle suite à ce premier pas vers la paix ?...

La paix est une construction politique quotidienne qui nécessite un processus généralisé de développement de tous les droits humains, à commencer par les plus élémentaires : se nourrir, se loger, se soigner, ... Cela passe par l'accès à l'éducation et au savoir pour remplacer la croyance par la connaissance et la raison, repousser ainsi tous les obscurantismes, religieux ou non. Cela implique des changements dans les politiques mises en œuvre, qui ne mettent pas en modèle la notion de compétition ou de concurrence des peuples et des hommes mais au contraire la notion de coopération, qui compense les inégalités naturelles et s'appuie sur la démocratie. Cela implique une remise en cause du capitalisme mondialisé, la socialisation des moyens de production, de l'énergie, de l'eau,... sous contrôle des salariés, des populations.

Nos objectifs

Nos revendications

Le combat pour la paix n'est pas un « plus » que nous apportons à nos revendications, il s'inscrit essentiellement dans notre programme revendicatif, sachant combien notre pouvoir d'achat, notre emploi, nos conditions de vie et de travail sont étroitement liés à une politique de paix, de désarmement, de développement vers un nouvel ordre économique international.

La guerre efface les revendications des travailleurs mais ne remet pas en cause le système économique d'accumulation du capital. Au contraire, elle est l'expression ultime des rapports de domination. Elle est toujours présentée comme le résultat d'un inéluctable enchaînement de causes, toutes meilleures les unes que les autres : les bombardements en Syrie, en Libye ou ailleurs sont justifiés par la lutte contre le « mal », contre des terroristes. Mais les véritables enjeux, ceux de l'énergie (gaz, pétrole, eau) de la maximisation des profits, sont occultés. Sans oublier le juteux commerce des armes : la France est le 3^{ème} exportateur mondial (après USA et Russie) et l'industrie de l'armement représente 80 000 emplois directs et 85 000 indirects, pour un chiffre d'affaires de 15 milliards d'euros en 2015, qu'il vaudrait mieux consacrer au progrès et au développement économique et social des peuples !

Des accords concernant certains types d'armes ont été ratifiés par de nombreux pays (sont-ils respectés ?) mais la paix demande l'arrêt de toute fabrication. La mise en vigueur d'un désarmement total impliquerait, outre la fin de la domination capitaliste sur l'économie, que soit nécessairement prévue la reconversion des usines, des travailleurs et des productions. Nous devons poser la question dans nos CE : nos productions vont-elles à l'encontre de la Paix ?

LE TEMPS DE TRAVAIL

La valeur d'un produit ou d'un service, c'est la quantité de travail incorporée à ce produit ou ce service. Ce sont les travailleurs qui fournissent cette quantité de travail, en mettant leur qualification à disposition de l'entreprise, pendant un certain temps, le temps de travail.

Le salaire est ainsi le « tarif » de cette mise à disposition de notre qualification, pendant le temps de travail. Le salaire est ponctionné sur la valeur (ou richesse) produite par le travailleur, la partie restante va au profit capitaliste.

La question du temps de travail, sa mesure, sont ainsi un enjeu de classe crucial. Diminuer le temps de travail, c'est bien sûr augmenter son temps de repos et de loisir, mais pas seulement. C'est aussi, si les salaires sont maintenus, modifier la répartition des richesses produites entre travail et capital.

Etat des lieux

« Si nous ramenons la journée de travail à douze heures, la partie ne sera plus tenable. Nous serons obligés de transporter nos industries vers l'étranger, où la main-d'œuvre est plus raisonnable ! » : ainsi s'exprimait le patronat français, horrifié par le passage de la journée de quatorze heures à douze heures en 1872 ! Une plainte identique à aujourd'hui.

Après des décennies de luttes ouvrières, qui ont coûté la vie à nombre de travailleurs, la loi amenant à huit heures la journée de travail fut votée en 1919. En 1936, les grandes grèves du Front Populaire ont imposé les accords de Matignon et la loi des quarante heures. Mais deux ans plus tard, en 1938, sous la pression du patronat revanchard qui martèle « plutôt Hitler que le Front populaire », le gouvernement radical-socialiste abroge cette « loi de paresse et de trahison nationale, responsable de tous les maux de l'économie » (citation de Daladier).

Cet intense bras de fer avec les employeurs sur le temps de travail doit se poursuivre et recevoir toute l'énergie des militants de la CGT. Car les patrons usent de tous les moyens pour augmenter notre temps de travail, créateur de richesses donc de profits : en l'augmentant sur la carrière par le report de l'âge de la retraite ; en l'augmentant sur la semaine avec la remise en cause des 35 heures par la défiscalisation des heures supplémentaires, par le travail du dimanche, par les accords dérogatoires moyennant d'odieux chantages à l'emploi ; enfin, en l'augmentant sur la journée avec par exemple les forfaits-jours, subis par les cadres et que la loi Khomri généralise à tous les salariés. Avec cette loi, le temps de travail dépend de l'entreprise où l'on se situe !!

La mise en place des 35 heures s'est accompagnée, en fonction ou non des luttes locales, de la remise en cause des temps de pause, d'une intensification et d'une flexibilité du travail, d'une modulation du temps de travail sur l'année, du temps partiel subi ou d'un gel des salaires. Preuve que la promulgation d'une loi, ici celle des 35 heures, ne suffit pas à tout régler, et que seul compte le rapport de forces.

Les travaux de l'économiste Michel Husson ont montré que les 35 heures ont généré deux millions d'emplois pérennes, que les crises et autres événements postérieurs n'ont pas altéré.

Alors que la durée du travail diminue dans tous les pays d'Europe, et que la durée effective du temps de travail en France est dans la moyenne, le temps de travail en France reste la variable d'ajustement entre offre et demande de travail. Et cette « variable » peut baisser de deux manières :

- A la manière des employeurs, par le développement du chômage (temps de travail nul) et du temps partiel imposé (notamment pour les femmes) ;
- Ou à la manière CGT, en imposant aux actionnaires et leurs commanditaires les patrons, une réduction du temps de travail avec maintien du salaire pour tous.

Définir le temps de travail reste central : il doit être défini en heures et non en jours, comme dans les forfaits-jours, où le salarié « doit » à son employeur un nombre de jours, fussent-ils de douze ou quinze heures de travail chacun ! Il doit être strictement borné, en lien avec l'utilisation des nouvelles technologies (garantie déconnexion).

La question des salaires est intimement liée à celle du temps de travail : en maintenant des salaires faibles, les employeurs incitent les travailleurs à augmenter le temps de travail pour répondre à leurs besoins (« travailler plus pour gagner plus »). Ils incitent aussi, pour compléter ce salaire trop faible, à revendiquer de mauvaises conditions de travail (primes, travail de nuit, etc.)

Par rapport à nos arrière-grands-parents, nous travaillons à mi-temps, et c'est tant mieux !

Tant mieux pour notre espérance de vie, et tant mieux pour l'emploi car, si tel n'avait pas été le cas, le chômage aurait atteint des niveaux doubles ou triples d'aujourd'hui. Pour autant, nous subissons un recul social depuis trop longtemps avec une augmentation inexorable d'un chômage massif que les tours de passe-passe statistiques ne parviennent plus à masquer.

Produire « plus » ou « mieux » que nos anciens, dans une durée du travail moindre, **c'est possible** grâce aux gains de productivité. Mais depuis des décennies, ces gains de productivité ont été escamotés par le capital pour grossir les profits, avec pour conséquence le chômage de masse. La révolution numérique en cours va amener d'énormes gains de productivité, menaçant 3 millions d'emplois d'ici 2025 si le temps de travail ne diminue pas.

Il faut donner un coup d'arrêt à l'hémorragie vers les profits des gains de productivité et leur établir une autre utilisation, en les affectant aux investissements ainsi qu'au salaire selon une "règle des trois tiers" : à la création d'emplois par baisse du temps de travail, à la revalorisation des salaires en commençant par les plus faibles, et à l'augmentation des ressources de la protection sociale.

Plutôt qu'une société divisée entre stressés du travail, précaires et chômeurs, il faut aller vers une société du temps libre où tout le monde travaille, mais moins.

Nos objectifs

Nos revendications

L'idée d'une nouvelle réduction du temps de travail va à contre-courant de la pensée dominante, nous en avons conscience. Pour autant, nous devons poursuivre cette évolution historique de réduction du temps de travail, sur la base des revendications suivantes :

- D'une manière générale, c'est aux salariés de construire eux-mêmes leur réduction du temps de travail, en tenant compte des différents degrés de pénibilité des postes, avec un droit de veto pour les salariés sur les formes de réduction du temps de travail non bénéfiques aux travailleurs, car assorties de toute une série de formes d'intensification, d'annualisation, etc.
- Les syndicats de la FNIC-CGT revendiquent la semaine des 32 heures pour tous les salariés travaillant à la journée y compris les cadres, sous forme de la semaine des 4 jours. Déga-ger un troisième jour de repos dans la semaine est une revendication qui touche le maximum de catégories de travailleurs, de l'ouvrier au cadre.
- Le salaire doit être maintenu, et même, augmenté en s'appuyant sur la grille fédérale des salaires revendiqués,
- Pour les salariés travaillant en équipes succes-sives, en quarts continus 24/24, pour les rythmes atypiques incluant le travail de nuit, c'est la semaine des 28 heures qui doit être im-posée, avec un week-end sur deux à la maison, pour reconstruire une vie sociale et familiale digne du 21^{ème} siècle,
- Entre les rythmes de travail à la journée (32h) et 3x8 continus (28h), on doit construire avec les salariés concernés une revendication de durée de travail intermédiaire, par exemple de 30 h / semaine.
- La FNIC CGT se prononce pour la suppression définitive des forfaits-jours et revendique que le temps de travail soit fixé sur la journée et sur la semaine, et non sur l'année ou comme le pré-voit la loi travail du 8 août 2016, sur trois ans.
- Il faut établir, non pas un droit, mais une garan-tie de déconnexion : au-delà d'un temps de tra-vail donné et mesuré, les outils (informatiques ou autres) se coupent automatiquement, comme cela existe dans le transport routier.

LE SALAIRE : PAIEMENT DE LA QUALIFICATION

Le salaire paye la mise à disposition par le salarié, durant une période dénommée « temps de travail », de sa « force » de travail, ou qualification. Cette qualification individuelle, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments :

- La formation initiale : somme des pratiques, connaissances, savoirs, acquis à l'école.
- La formation professionnelle : suivie tout au long de la vie.
- L'expérience professionnelle : acquise durant sa vie professionnelle, citoyenne ou autre.

C'est la qualification individuelle, et non l'emploi occupé, que le salaire doit rémunérer. Les qualifications individuelles sont regroupées dans une échelle de coefficients, l'échelle de classifications. A chaque coefficient correspond un salaire unique. On a ainsi une correspondance entre qualification, classification et salaire.

Ce principe est décliné dans la grille fédérale FNIC-CGT (voir au verso)

Etat des lieux

Salaire socialisé et lutte des classes

De nos jours, le salaire est souvent présenté comme un coût pour l'entreprise. On parle de « coût du travail ».

Ce dogme prend à contrepied une réalité pourtant incontournable : dans une entreprise, le travail ne « coûte » pas, il est le seul qui crée la valeur. Le capital, quant à lui, ne crée rien. Amené par les actionnaires, qui vont eux-mêmes le chercher dans une banque, le capital n'est qu'un prêt, une avance sur les profits futurs, créés par le travail. Et c'est ce travail, qui remboursera non seulement le capital de départ, mais aussi les intérêts, et assurera de surcroît des bénéfices aux actionnaires, sous prétexte qu'ils en seraient « propriétaires ».

Seul le travail crée la valeur, sur laquelle tout est payé : les investissements, les matières premières, les salaires des travailleurs et du PDG, les profits des actionnaires, les impôts sur les sociétés, etc.

Le salaire n'est donc pas un coût, mais la partie non ponctionnée par le capital, de la valeur créée par le travail, et qui revient aux producteurs de valeur que sont les travailleurs. En réalité, c'est la rémunération du capital qui constitue une charge : parlons plutôt de « coût du capital ».

Dans une entreprise, comme au niveau d'un pays, la part des salaires dans la valeur produite est ainsi l'objet d'un antagonisme entre les producteurs de valeur, les salariés, et les détenteurs juridiques d'un droit de tirage sur la valeur, les actionnaires. Chacun veut s'approprier la part la plus importante possible dans la valeur, et quand la part pour les producteurs augmente, celle pour les actionnaires diminue. Cet antagonisme, c'est la lutte des classes.

En France, grâce à des décennies de luttes, le salaire est « socialisé » : pour chaque emploi, seuls 60 % sont versés au salarié détenteur de l'emploi considéré (le salaire net), les 40 % restants sont mis en commun (les cotisations sociales salariales et patronales) et versés à ceux qui sont hors emploi : les retraités, les parents (dans leur fonction de parents), les malades, les chômeurs.

Mais aujourd'hui, non seulement le niveau général des salaires est trop faible, mais les exonérations (pour les employeurs) de cotisations se sont généralisées (CSG, exonérations Fillon, CICE, pacte de responsabilité, etc.), et elles sont compensées par les impôts payés par les salariés. C'est le cercle vicieux de l'austérité, dont il faut sortir par une hausse massive et générale des salaires et des pourcentages de cotisations sociales.

Nos revendications

SMIC revendiqué 1.900 €

C'est la rémunération minimum pour répondre aux besoins élémentaires.

C'est aussi le salaire d'un travailleur sans aucune formation ni expérience professionnelle.

■ Comment construire la grille des salaires ?

1. On considère que le salaire minimum est de 1.900 €.
2. On fait le choix que l'étendue de la grille soit dans une échelle de 1 à 5. Autrement dit, le salaire le plus élevé est égal à 5 fois le plus faible, soit :
 $1.900 \text{ €} \times 5 = 9.500 \text{ €}$.
3. On place le premier salaire de 1.900 € au premier coefficient (ici le 130) et le dernier salaire de 9.500 € au dernier coefficient (ici le 880).
4. Une simple règle de trois nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient. Cette règle se résume dans la formule située en haut de la feuille.

GRILLE FÉDÉRALE DE SALAIRES REVENDIQUÉS

adoptée au 39^{ème} Congrès de la FNIC CGT.



Comment calculer le salaire de base brut de chaque salarié :

1900 €* + 10,13 € x (coefficient du salarié - 130)**

* Salaire de base brut revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience)
** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 10,13 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1900 €) et le 880 (1900 € x 5 = 9500 €)

L'écart de salaire entre le 880 et le 130 = 7600 € pour 750 points. Donc $7600 \div 750 = 10,13 \text{ €}$ par point au-delà du 130.

Coef	Niveaux d'embauche Diplômes, évolutions	Échelonnement des catégories	Calcul des salaires	Salaire de base brut
130	→ Niveau d'embauche d'un salarié sans diplôme, ni formation professionnelle, ni expérience. Passe à 140 après 1 an maxi	Ouvriers & Employés	1900 €	1900 €
140	Passe à 160 après 2 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (10 \times 10,13 \text{ €}) =$	2001 €
160	Passe à 180 après 2 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (30 \times 10,13 \text{ €}) =$	2204 €
180	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans maxi)		$1900 \text{ €} + (50 \times 10,13 \text{ €}) =$	2407 €
200	Passe à 225 après 3 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (70 \times 10,13 \text{ €}) =$	2609 €
225	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...) Passe à 250 après 3 ans maxi (T&AM)	Techniciens Agents de Maîtrise	$1900 \text{ €} + (95 \times 10,13 \text{ €}) =$	2863 €
250	Passe à 280 après 3 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (120 \times 10,13 \text{ €}) =$	3116 €
280	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, etc.) Passe à 310 après 4 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (150 \times 10,13 \text{ €}) =$	3420 €
310	→ Niveau d'embauche des Bac + 3 (Licence, VM, etc.) Passe à 350 après 4 ans maxi à ce coefficient	Ingénieurs & Cadres	$1900 \text{ €} + (180 \times 10,13 \text{ €}) =$	3724 €
350	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (Bac + 4) Passe à 400 après 1 an maxi à ce coefficient (I&C)		$1900 \text{ €} + (220 \times 10,13 \text{ €}) =$	4129 €
400	→ Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (Ingénieurs, Masters/DESS, etc.) Passe à 450 après 3 ans maxi (I&C)		$1900 \text{ €} + (270 \times 10,13 \text{ €}) =$	4636 €
450	→ Niveau d'embauche des Bac + 8 (Doctorat). Passe à 550 après 3 ans maxi à ce coefficient		$1900 \text{ €} + (320 \times 10,13 \text{ €}) =$	5143 €
550			$1900 \text{ €} + (420 \times 10,13 \text{ €}) =$	6156 €
660			$1900 \text{ €} + (530 \times 10,13 \text{ €}) =$	7271 €
770			$1900 \text{ €} + (640 \times 10,13 \text{ €}) =$	8385 €
880			$1900 \text{ €} + (750 \times 10,13 \text{ €}) =$	9500 €

Pas de barrière, la formation continue ou l'expérience doivent faciliter les évolutions. L'évolution de carrière prévue demande une validation par une VAE, du savoir faire, à chaque niveau d'entrée de diplôme dans chaque catégorie.

Les coefficients ci-dessus sont ceux établis au cours de nos congrès pour donner à la grille de classifications une cohérence, et des écarts significatifs entre coefficients. Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existant actuellement dans nos branches. La grille fédérale se décline dans chaque convention collective avec les coefficients, indices ou groupes spécifiques à chaque branche.



Avril 2014



Classification

Qualification

Salaire

$$\text{Salaire} = 1.900 \text{ €} + 10,13 \text{ €} \times (\text{coefficient du salarié} - 130)$$

5. Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de 10,13 €. Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 880, est un indicateur de l'évolution de la grille au cours du temps. Il permet aussi de comparer les grilles entre elles, par exemple entre deux conventions collectives.

Revendiquer une grille de salaires dans chaque entreprise, c'est partir des besoins, et non de « l'existant », comme c'est le cas lorsqu'on revendique un pourcentage d'augmentation.

POLITIQUE INDUSTRIELLE

Le capitalisme est un mode de production, basé sur l'exploitation à outrance du travail humain et des ressources naturelles, avec pour but le profit maximum et rapide pour les détenteurs d'entreprises. Il a pour conséquence une confrontation des classes sociales, une paupérisation du plus grand nombre, une destruction de l'environnement. La FNIC-CGT propose le dépassement révolutionnaire du capitalisme, notamment par la socialisation des moyens de production et d'échange.

Le développement de la mondialisation et de l'Europe s'est réalisé dans le cadre du capitalisme, et pour servir les intérêts d'une infime minorité de la population mondiale.

La mondialisation, en généralisant la concurrence aux travailleurs de monde entier, aux territoires, aux infrastructures publiques, aux ressources naturelles, met en péril les modes et les niveaux de vie, réduit les richesses naturelles au rang de simples moyens pour atteindre un unique but : l'argent.

Le dogme du profit-roi engendre de multiples conséquences néfastes. Ainsi pour alimenter les actionnaires, détenteurs d'un droit de tirage sur la valeur créée par les seuls salariés, les directions d'entreprise vont jusqu'à sacrifier l'outil de travail, en créant des pans entiers d'activités pour dégager du cash, en étriquant les investissements et l'entretien de l'outil, en détruisant des emplois dès que la productivité augmente.

L'existence même et le mode de fonctionnement du capital est destructeur d'activité économique, la

maximisation des bénéfices supposant à la fois la suppression des emplois correctement rémunérés en France et l'exploitation humaine la plus intense en Asie ou en Afrique.

La FNIC CGT adhère à l'analyse démontrant et condamnant le coût du capital sur l'économie. Les milliards d'euros stérilisés par les rachats d'actions, qui détruisent la valeur, et par le détournement de fonds légalisé qu'on nomme « distribution de dividendes », sont autant d'argent volé aux salariés qui sont la source de création de valeur, autant d'argent qui ne servira ni aux investissements, ni à la recherche et développement, ni à l'emploi, ni à la protection sociale, ni aux services publics, hôpitaux, écoles, etc...

Une autre répartition des richesses est possible et nécessaire, qu'il faut imposer par les luttes sociales, qui sont le moyen historiquement le plus efficace pour modifier les choix politiques des employeurs et même des gouvernements. La lutte pour le partage de la richesse entre salaire et profit est peut-être la plus importante, car elle cristallise les intérêts respectifs des classes sociales.

Ces richesses qu'il faut partager autrement, il faut en premier lieu les créer. C'est pourquoi la FNIC-CGT s'est toujours préoccupée de politique industrielle. L'emploi industriel baisse en France, c'est le résultat d'une politique délibérée. Nous proposons d'appliquer une autre politique.

L'INDUSTRIE EST NÉCESSAIRE

Le progrès humain passe par une industrie qui répond aux besoins, et non un retour à une société médiévale de petites communautés autosuffisantes. Il ne s'agit pas non plus de promouvoir une croissance sans fin de la production, mais un développement raisonné, basé sur les coopérations et non la concurrence, pour élever le niveau et la qualité de vie de l'ensemble de l'Humanité, y compris dans les pays développés.

L'Histoire, en particulier en France, montre qu'il n'y a pas d'industrialisation sans intervention publique forte. Cela passe aussi par une revalorisation du travail ainsi qu'une politique de formation permettant l'intégration des jeunes dans l'industrie. Cela nécessite une revue à la hausse des salaires, car, c'est par le salaire qu'on crée des emplois, et non l'inverse, et l'emploi industriel est générateur de nombreux emplois induits.

Les industries chimiques, présentes dans notre vie quotidienne, sont au cœur de la satisfaction des besoins. Le niveau de vie de la population, son bien-être, sont liés à nos industries, à leur capacité à toujours améliorer les conditions de vie.

La quasi-totalité des produits et services de la vie courante passent à un moment ou à un autre par les industries chimiques, ou en sont tributaires : des transports à l'électronique, de l'hygiène aux loisirs, de l'habitat à la nourriture en passant par les vêtements etc.

Non seulement nos industries sont à l'origine de milliers de produits indispensables à la vie quotidienne, mais elles sont quasi indispensables à la mise en œuvre de la totalité des autres industries telles que : agroalimentaire, informatique, métallurgie, bâtiment, verre, etc. Les industries chimiques sont tout autant indispensables pour assurer les besoins en énergie, transports, eau, environnement, logement santé.

Ce sont les implantations industrielles qui sont à l'origine du développement des territoires. Pour assurer le déplacement des salariés, comme pour acheminer les matières premières il a fallu créer des voies de transports, chemin de fer, routes.

Il a fallu que des paysans se transforment en ouvriers, que des maçons construisent des bâtiments et des logements, que des entreprises sous-traitantes naissent à leur tour.

Il a fallu qu'une ville s'étende, avec ses services publics, hôpital, école, université et commerces.

Nos industries chimiques, loin d'être indésirables près des centres urbains qu'elles ont contribué à ériger, sont au contraire une des conditions majeures de leur existence.

Quand l'industrie meurt, que reste-t-il de ces grandes régions, sinon des bassins d'emplois en friche, d'où les emplois de service finissent par disparaître à leur tour. C'est le maintien de l'industrie qui garantit la pérennité dans le temps des territoires, des services.

Nos industries représentent l'un des moteurs essentiels du progrès économique et social, incontournables et irremplaçables ; et pourtant, les casses industrielles se suivent dans l'indifférence des pouvoirs publics, mettant en danger l'avenir, l'indépendance nationale, qui sont les leviers pour garantir l'avenir de sa population, son bien-être, sa sécurité.

Imposer une reconquête industrielle, cela signifie que nos syndicats engagent, avec les salariés, un débat sur la nécessité du développement industriel dans les territoires dans le cadre de nos orientations, non seulement sur la défense de leurs emplois dans les entreprises, mais aussi sur la réflexion de la stratégie syndicale mise en œuvre pour proposer des alternatives face aux démantèlements de nos industries.

SOCIALISATION

La question du secteur public ne se résume pas dans la question de la propriété, l'expérience des nationalisations des années 80 l'a montré. Il appelle aussi la question de la gestion des entreprises et des administrations publiques, dont la finalité et les stratégies doivent être définies par une intervention des salariés et plus globalement de la collectivité.

La socialisation de moyens de production, leur appropriation sociale, c'est la mise en place de droits citoyens au sein de chaque entreprise, pour créer des espaces de démocratie permettant de peser sur les choix d'organisation du travail, les moyens humains et financiers, et contrôler de l'intérieur de l'entreprise nationalisée, une planification économique qui ne peut se faire en aucun cas entreprise par entreprise.

Droits individuels : c'est le sens de la proposition de la FNIC-CGT d'instauration de **conseils d'ateliers** qui se réunissent mensuellement avec les salariés, et qui disposent de droits d'intervention quant aux conditions de travail et à son organisation. D'autres revendications peuvent être élaborées.

Droits collectifs : c'est la possibilité réelle, et non seulement théorique, pour les représentants des travailleurs de stopper tout projet de la direction d'entreprise, nocif aux intérêts collectifs. C'est l'obligation, pour l'employeur, de négocier les propositions d'avenir, les choix stratégiques de développement avec l'appui d'expertises décidées par les syndicats de salariés. A défaut, constitution d'une instance décisionnelle regroupant les pouvoirs publics (municipalité), la direction et les repré-

sentants des salariés, avec droit de veto qui peut être étendu à l'extérieur de l'entreprise, si le territoire ou son développement sont impactés par les décisions de gestion de l'entreprise.

Une maîtrise collective des investissements, par la création d'une « cotisation économique », sur le modèle de la cotisation sociale, qui, ponctionnée sur la valeur ajoutée à la place du profit, ira à des caisses qui financeront les projets d'investissement. Ce dernier ne sera plus alors décidé par les actionnaires sur des critères de maximisation du profit, mais placé sous contrôle citoyen et démocratique.

C'est par la socialisation et la maîtrise collective que la recherche et développement, conditions indispensables de la réponse aux besoins sur le long terme, peuvent être orientés non pas vers les produits les plus rentables, ou les clients les plus « solvables », comme cela existe par exemple dans l'industrie du médicament, mais vers des activités utiles à l'espèce humaine et au développement de nos sociétés, tout en préservant l'environnement.

La socialisation des lieux de travail vise à remplacer le « dialogue social » stérile, en vogue et recherché par certaines organisations syndicales complices des stratégies des multinationales, par une « démocratie sociale » exercée au plus près des travailleurs. La socialisation de l'économie vise à contrebalancer la gestion capitaliste dans les multinationales privées. Elle vise aussi à contrebalancer la gestion planifiée dans une entreprise nationalisée.

NATIONALISATION

Il est des droits fondamentaux, des biens communs et des grands secteurs économiques qu'il est politiquement justifié de soustraire au marché.

Les grandes productions industrielles structurantes en font partie. Les choix opérés pour ces secteurs industriels doivent être démocratiques, et non financiers. Ils doivent répondre aux besoins du plus grand nombre, les populations, et non à ceux d'une poignée de super-privilegiés, les grands actionnaires.

Mettre en œuvre ce choix politique suppose des mesures concertées de grande ampleur pour faire reculer graduellement, mais effectivement, la domination des multinationales, par exemple par des nationalisations en coopération avec la construction de réseaux européens et mondiaux d'entreprises publiques et socialisées.

Ce choix vise, non pas à créer ou recréer un ou des acteurs publics sous forme d'entreprises nationalisées, évoluant dans un environnement concurrentiel et géré selon des méthodes et des critères capita-

listes, il vise à créer un vaste secteur public qui reforme des monopoles, dans une économie planifiée, donc non concurrentielle, mais aussi que cette planification ne soit pas dirigée par un Etat centralisateur au détriment de ceux qui créent les richesses, les salariés.

Une telle gestion au détriment des salariés, ou échappant aux citoyens par dérive bureaucratique, doit être rendue impossible par la mise en place d'une véritable « socialisation » de l'économie.

Aucune privatisation du secteur nationalisé ne doit être possible sans référendum. La FNIC-CGT revendique, en particulier, la nationalisation du secteur du pétrole, des industries de santé et des grands secteurs de la chimie. Ces nationalisations doivent prendre la forme d'expropriation sans contrepartie financière des grands actionnaires.

EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

La volonté de former à l'école plutôt que sur le poste de travail, date de l'après deuxième guerre mondiale et des progrès sociaux et économiques du programme du Conseil National de la Résistance. Les employeurs se sont évertués depuis, à remplacer la notion de formation ou d'éducation par celle d'employabilité. De même, le « droit au travail et au repos », contenu dans le programme du CNR, n'a jamais été appliqué pour être substitué par « l'emploi » et le « marché du travail ».

Alors que c'est le travail qui crée la valeur, et non l'emploi (et encore moins l'entreprise), les « employeurs » veulent nous faire oublier que « l'emploi » n'est que le carcan capitaliste de réalisation du travail.

Etat des lieux

C'est l'employeur seul qui façonne les emplois, en quantité et en qualité, selon ses propres objectifs de rentabilité et de compétitivité. Le maintien d'une véritable « armée de réserve » de chômeurs et de précaires permet aux patrons de peser sur les conditions de travail et les salaires de ceux qui ont « la chance » d'avoir un emploi. Le chômage de masse n'est pas le résultat d'un dysfonctionnement du système économique, qui peinerait à créer des emplois, c'est l'un des piliers qui permet la maximisation du profit au détriment du salaire.

C'est aussi au nom de l'emploi qu'on justifie les milliards d'exonérations de cotisations sociales, les « aides à l'emploi », le crédit impôt compétitivité emploi (CICE), le pacte de responsabilité, les salaires inférieurs au SMIC, etc. Autant d'attaques contre notre salaire socialisé et par là, contre le financement de notre protection sociale.

De même, selon les patrons, la formation devrait être limitée à ce qui est strictement utile à l'emploi, renvoyant les savoirs généraux au monde de l'inutile et donc, du chômage. Les conséquences de cette doctrine sont multiples, justifiant l'apprentissage dès 14 ans, la formation professionnelle hors temps de travail, ou la négation des diplômes de l'Education nationale et leur remplacement par des certifications de qualification professionnelle (CQP) contrôlées par les employeurs. Avec une formation professionnelle inféodée à la notion d'employabilité, les salariés sont suspectés de s'écarter, en permanence, de leur capacité à tenir leur emploi, dont le contour fluctue au gré du marché. La FNIC récuse toute notion « d'employabilité », idée patronale selon laquelle le salarié serait en permanence en décalage avec ce qu'on attend de lui, et qui réduit la formation à ce qui est utile pour l'entreprise et ses objectifs de rentabilité.

Cette situation a créé d'énormes déficits et d'inégalités en matière de formation : l'illettrisme progresse, la formation des jeunes cache leur précarisation généralisée, la formation professionnelle concerne surtout les grandes entreprises et celles et ceux qui sont déjà les plus formés (typiquement : les cadres des grands groupes). Enfin la formation offre peu de perspective de promotion sociale, car elle s'accompagne rarement de reconnaissance par le salaire. Soumise à l'unique objectif d'accroître la productivité, elle est souvent vécue comme une contrainte, mais pas comme un outil d'épanouissement.

Pour la CGT, la formation professionnelle s'inscrit dans une ambition générale d'émancipation de l'être humain : être un adulte libre et responsable, s'insérer durablement dans la vie sociale et professionnelle en tant que citoyen, avec un horizon culturel ouvert.

De même, c'est la question du travail, et non celle de « l'emploi » qui doit redevenir centrale. A quoi bon courir après l'emploi si celui-ci est précaire, pénible, mal payé, dévalorisé ?

Nos objectifs

Valoriser la place, le rôle, le sens du travail, une organisation du travail en reconnaissant les créateurs de richesses que sont les travailleurs, c'est porter l'ambition de faire un travail de qualité, un travail dans lequel on puisse se reconnaître, un travail reconnu à sa juste valeur.

C'est le travail qui doit définir l'emploi et non l'inverse comme aujourd'hui. Est-ce à l'employeur, à partir des critères de rendement du capital, de décider seul ce pourquoi je travaille, et de la façon dont je mets en œuvre mon travail ? La somme de mes savoirs et savoir-faire doit-elle être rémunérée au bon plaisir de l'employeur, selon une « compétence » et des objectifs de performance qu'il fixe lui-même, ou selon un barème établi à l'avance, à savoir une grille de salaires reconnaissant les qualifications ? Quelles conditions de travail dans l'emploi, avec quels horaires, selon quels objectifs : autant de sujets où la subordination à l'employeur doit être contestée par les salariés, où la démocratie et la citoyenneté doivent être établies.

Cela commence avec de nouveaux droits tels que le droit au travail et au repos, le droit d'accès à une formation choisie et qualifiante tout au long de sa vie, le droit à la formation initiale différée. Cela nécessite leur reconnaissance par la classification et par la progression des salaires.

Nos revendications

En matière d'emploi, la FNIC-CGT se prononce pour une société de plein-emploi, où chacun puisse répondre à ses besoins, donc sans chômage, ni précarité. Le patronat a mis en place une armée de réserve de chômeurs pour peser sur les conditions d'emploi : salaires, conditions de travail, temps de travail, etc.. Les gouvernements successifs ont démantelé les protections légales contre le licenciement. La FNIC-CGT se prononce pour l'interdiction des licenciements dans les entreprises qui créent des richesses et une autre politique industrielle.

C'est le travail qui doit être valorisé, et non l'emploi, avec au cœur la qualification individuelle du salarié, dans laquelle s'inscrit très largement la formation professionnelle.

Les privés d'emploi sont des salariés, l'allocation (même insuffisante) qu'ils perçoivent étant issue des cotisations, et donc une part du salaire.

Les différents aspects de la formation concourent à former la personne, le citoyen, le travailleur.

Nous revendiquons la mise en œuvre d'une éducation permanente, d'une formation tout au long de la vie. Celle-ci doit être à hauteur d'au minimum 10 % du temps de travail. La formation a pour effet d'accroître les connaissances, savoirs et savoir-faire du salarié, c'est-à-dire sa qualification. Cette élévation de qualification doit être reconnue par la classification (coefficient) et le salaire.

Il nous faut redonner une dimension collective à la formation et revendiquer une formation promotionnelle et pas seulement professionnelle. Pour rendre cette évolution objective, une évolution minimale de classification et de salaire doit être garantie à chaque travailleur. Cela passe par le maintien à niveau des diplômes et certifications. Il doit être inscrit dans le Code du travail l'obligation des entreprises à maintenir, entretenir, le niveau de qualification et certification de tous les salariés. Cela ne saurait être sans la création d'un véritable service public de la formation initiale, continue et d'orientation professionnelle.

En conclusion, toute formation, initiale ou continue doit permettre :

- ▶ D'évoluer professionnellement,
- ▶ D'accéder à l'emploi,
- ▶ D'être reclassé,
- ▶ De donner lieu à un positionnement dans une grille qui permette de se situer en termes de classifications, donc, de trouver une correspondance à un salaire minimum.

Il en va de même pour les certifications qui de plus doivent :

- ▶ Trouver une équivalence aux diplômes de l'Education nationale,
- ▶ Ne jamais venir en opposition aux diplômes de l'Education nationale.

SANTÉ, RISQUES INDUSTRIELS, ENVIRONNEMENT

SANTÉ AU TRAVAIL

La FNIC CGT fait sienne la définition de la santé selon l'Organisation Mondiale de la Santé : « C'est un état complet de bien-être physique, mental et social ». Les revendications concernant la santé au travail priment sur les autres, y compris sur les salaires et les « primes ». Nous devons nous fixer pour objectif d'éradiquer toute atteinte à la santé dans le cadre du travail, en particulier par la prévention et le principe de précaution.

Les questions de santé au travail englobent les risques psychosociaux, le stress. C'est dans l'organisation du travail qu'il faut en rechercher les causes.

► PÉNIBILITÉ

L'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité constitue un élément important du progrès social et de la qualité de la vie des femmes et des hommes au travail, dont la prise en compte de la pénibilité. Les conditions de travail et d'exposition aux risques professionnels sont déterminantes pour l'état de santé des salariés.

Tous les salariés sont concernés par la pénibilité, IC-TAM inclus, l'intensification du travail, l'accroissement de la charge mentale, les objectifs à atteindre, la réactivité demandée, la complexification des tâches et l'absence de moyens pour les réaliser sont responsables du stress.

La prévention de la pénibilité est prioritaire, elle est basée sur une démarche ayant pour but la suppression de toute pénibilité, à défaut le remplacement de ce qui est pénible par ce qui l'est moins.

Dans ce but il a été décidé d'une obligation de résultat sur les 2 volets suivants :

- La prévention avec l'objectif de supprimer, ou à défaut réduire, toute forme de pénibilité ou souffrance au travail en instaurant une organisation du travail qui place la protection de la santé physique et mentale au cœur des décisions économiques et sociales.
- Le droit à la réparation : tout salarié ayant été exposé à des situations et conditions de travail de nature à entraîner une usure prématurée sur la santé, doit disposer d'un droit à départ anticipé en retraite, financé par l'employeur, de un trimestre d'anticipation à la retraite pour chaque année de travaux pénibles. D'une manière générale, il faut rendre la réparation économiquement plus contraignante que la prévention, incitant l'employeur à éliminer la pénibilité à la racine.

► MALADIES PROFESSIONNELLES

Elles sont les conséquences ultimes d'atteintes à la santé subies par le salarié, du fait de l'employeur. Il existe une sous déclaration massive des maladies professionnelles. Il faut également dénoncer l'absence de réparation intégrale.

La sous-traitance, la précarité sont des facteurs très importants de déclenchement de maladies professionnelles, il y a un transfert d'exposition vers les salariés des entreprises sous-traitantes. Enfin dans de nombreux cas, le coût de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail n'est pas imputé à l'établissement concerné.

RISQUES INDUSTRIELS

On ne travaille pas pour perdre la vie mais pour la gagner. Les questions de sécurité, de risques industriels sont particulièrement prises en compte par la FNIC-CGT, compte tenu de la dangerosité des activités de notre champ professionnel.

La démarche de prévention des risques consiste à :

- Éliminer les dangers à la source, remplacer un produit dangereux par un produit non dangereux, ou à défaut, moins dangereux.
- Évaluer les risques qui ne peuvent être évités.

- Mettre en place des protections collectives.
- En dernier recours, garantir la sécurité du salarié par des protections individuelles.

Cette démarche ne doit pas intégrer de critères économiques comme le font souvent les employeurs et doit éliminer tout risque. S'il existe un risque résiduel, le salarié doit pouvoir exercer son droit de retrait. La démarche de prévention doit avoir pour effet une amélioration des conditions de travail.

En matière de risque industriel, l'activité de nos industries devrait toujours être soumise à autorisation et non une simple déclaration. De nombreux accidents industriels, dont le plus connu est la tragédie d'AZF Toulouse, ont montré que le recours à la sous-traitance, massif dans les secteurs pétroliers et chimiques, est à lui seul un risque, il faut prononcer une

interdiction générale de la sous-traitance dans ces domaines, sauf cas exceptionnels validés par les IRP.

Il faut également continuer d'exiger que la réglementation en matière de prévention des risques ne se résume pas à isoler les usines des populations, comme si la santé et la sécurité des travailleurs dans l'usine n'était pas aussi affaire de santé publique. Au-delà de limiter l'impact d'un éventuel accident industriel sur les riverains, il faut imposer aux employeurs des contraintes, y compris économiques, telles que l'accident ne survienne pas.

C'est donc par des droits augmentés, en particulier pour les CHSCT, mais aussi pour les CLIC et autres CISST, qu'une prévention efficace des risques industriels pourra être mise en œuvre

ENVIRONNEMENT

La crise écologique qui se profile provient selon la FNIC-CGT, du mode capitaliste de production, autant prédateur de travail humain que des ressources naturelles. L'épuisement et le gaspillage des ressources humaines et naturelles dépendent en effet, d'un système fondé sur la concurrence et non sur la coopération, sur la recherche du profit maximal, le plus rapide possible, sans aucune cohérence ni planification. La FNIC-CGT se prononce pour l'éradication de ce mode de production.

La priorité, c'est le développement humain. Si le droit à l'environnement en est un aspect, on ne doit pas pour autant subordonner ce droit à d'autres droits tout aussi fondamentaux : accès à une alimentation suffisante, à l'eau potable et à l'assainissement, accès à l'énergie, aux soins, à l'éducation, le droit à un logement, à un emploi, à un environnement sain, le droit d'être protégé contre la violence et de contrôler son avenir. L'idée de « contreparties » à ces droits inaliénables est un principe marchand qu'il faut rejeter, y compris quand on parle d'environnement (taxe carbone, etc.).

Nous ne sommes pas partisans de la décroissance, qui implique un programme de régression sociale pour les salariés des pays développés, et l'interdiction pour des milliards d'humains de sortir de l'économie de simple subsistance.

Pareillement, nous ne faisons pas la promotion d'une « économie non-carbonée » (nous sommes nous-mêmes composés en grande partie de carbone), mais d'une économie planifiée en termes d'utilisation de ressources. Les émissions de CO₂ à l'atmosphère doivent être réduites, cela ne signifie pas forcément l'abandon de l'utilisation des ressources fossiles, du moment que ces ressources sont utilisées en respectant l'environnement, celui-ci incluant l'être humain vivant en société. Concernant le pétrole, produit naturel d'une richesse et d'une complexité sans équivalent, la FNIC réaffirme que le brûler sous forme de carburant est un énorme gâchis et qu'il faut l'utiliser comme matière première et non comme énergie.

Le développement des techniques a permis par le passé le développement humain, pas de raison que cela ne soit pas le cas pour l'avenir.

Le développement humain incarne un défi pour une industrie chimique respectueuse, assumant ses responsabilités dans la protection de l'environnement et dans le développement de l'emploi qualifié, stable, afin de promouvoir une nouvelle efficacité économique et sociale.

PROTECTION SOCIALE : LA SANTÉ

Au même titre que les retraites, le risque santé est un enjeu de société. A la notion de couverture individuelle des risques dans le système capitaliste s'oppose la conception de notre système de protection sociale, collective, solidaire, intergénérationnelle.

Le système de protection sociale est basé sur la création des richesses. Il a été mis en place en 1945 par Amboise Croizat, ministre communiste, en ligne avec le programme du Conseil National de la Résistance. Ce principe n'a JAMAIS été accepté par le Patronat, qui, depuis cette date ne cesse de porter des attaques contre la Sécurité sociale, notre SECU. Il est aidé en cela par les politiques de droite, d'extrême droite et du Parti Socialiste qui, année après année, fragilise le système pour mieux le montrer du doigt.

Après avoir éclaté la caisse initiale en trois branches, puis en quatre pour mieux les fragiliser ; après avoir réussi à stopper la progression de sa participation financière au système, alors que dans le même temps celle des salariés était multipliée par trois pour des prestations toujours en baisse, le Patronat lorgne sur ce formidable butin de 450 milliards d'euros. Il cherche à récupérer cette manne pour son plus grand profit. Les assurances et les réseaux de mutuelle sont aux aguets et s'immiscent un peu plus chaque jour dans le système global de protection sociale.

Etat des lieux

Le poids du chômage pèse considérablement sur les ressources de la Sécurité sociale. Le Patronat en a la responsabilité. Il fait payer la note trois fois aux salariés : par le chômage, par l'augmentation des cotisations et par la baisse de la qualité des prestations et les coûts pour le patient de plus en plus élevés.

Les gouvernements successifs de droite et du PS (Michel Rocard) ont inventé la CSG, un impôt qui en augmentant au fil des années, dépouille la Sécurité sociale de son caractère autonome et autogéré et n'as jamais été remis en cause par les gouvernements successifs de droite, comme du PS.

Soumise à une propagande de dénigrement systématique, la couverture santé en France s'est fortement dégradée ces dernières années. Le patient qu'il soit salarié, privé d'emploi ou retraité paie de plus en plus pour des prestations toujours plus faibles. L'accès au soin de qualité, pour un coût raisonnable, diminue fortement et des millions de français font l'impasse sur des soins de base pourtant indispensables.

La paupérisation grandit dans notre pays et des maladies disparues, depuis des années, réapparaissent. La médecine privée est privilégiée avec des augmentations d'honoraires scandaleuses au détriment du secteur public de la santé qui se détériore.

Le secteur du médicament est livré aux appétits insatiables capitalistes et nombre de médicaments qui pourraient se développer, ne le sont pas, car jugés insuffisamment rentables. La mainmise du système capitaliste sur le système de protection sociale en France est importante, mais il lui reste du chemin à faire avant de la dépecer complètement. Il faut donc stopper la spirale infernale par la mobilisation de ceux qui en sont les principaux bénéficiaires : les salariés actifs et retraités.

Enfin les situations de perte d'autonomie, en particulier liées à l'âge, ont augmenté du fait de l'augmentation de l'espérance de vie, obtenue grâce au progrès médical et social.

Ces situations constituent un risque au sens de la Sécurité sociale, qui doit être couvert par une nouvelle ponction sur la richesse créée.

Être couvert à 100 % en cas de maladie ou d'incapacité, voir correctement, entendre normalement, avoir une dentition normale, voilà ce à quoi aspire les salariés. C'est une demande légitime, naturelle qui doit aboutir.

C'est pour cela que la défense de notre système de protection sociale doit recueillir, de la part de notre fédération et de ses syndicats, une attention toute particulière et un effort revendicatif soutenu. En effet, la protection sociale est comme les salaires, le temps de travail, les conditions de travail, la bataille pour l'emploi, les retraites, un enjeu dans la bataille que les salariés doivent livrer au Capitalisme. Elle est tout aussi prioritaire que les autres axes revendicatifs, car ces derniers sont tous liés par le même paradigme : comment récupérer de la valeur ajoutée au Capital pour la satisfaction des besoins des salariés et de la population toute entière ?

La FNIC CGT réaffirme que le financement de la protection sociale doit être totalement assuré par le salaire socialisé, qui est une ponction sur la richesse créée par le seul travail. Il s'agit bien d'une revendication de diminution du profit, jusqu'à sa disparition à terme. La santé pour tous, accessible et de qualité, est un préalable en ligne avec les valeurs d'égalité, de solidarité et de fraternité dont la FNIC et ses syndicats sont porteurs, tout comme toute la CGT.

Nos objectifs

Nos revendications

Pour la FNIC-CGT et ses syndicats :

- le financement de la protection sociale par l'impôt (CSG, TVA, exonération, modulation) ou la baisse du financement par les exonérations ou modulations de cotisations, doivent cesser et être remplacés par une augmentation des cotisations sociales. Les ressources de la protection sociale doivent augmenter de façon significative, non seulement pour couvrir correctement les risques sociaux prévus par la Sécurité sociale, mais pour élargir la couverture à des risques non couverts aujourd'hui, comme la perte d'autonomie.
- la FNIC et ses syndicats revendiquent une gouvernance de la protection sociale, ni par l'Etat ni par le paritarisme, mais par les assurés sociaux eux-mêmes (retour à des élections par et pour les assurés sociaux).
- la FNIC et ses syndicats revendiquent l'intégration, à terme, de la totalité du risque santé, y compris « complémentaire » (mutuelles, etc.), dans la Sécurité sociale. Il faut réorganiser une offre de soins de proximité, publique, et régler définitivement la question des dépassements d'honoraires des médecins libéraux par la mise en place d'un seul secteur conventionné et mettre fin au paiement à l'acte.
- La FNIC revendique la mise sous contrôle exclusivement public des secteurs de la santé et de l'action sociale (pôle de santé public). Cela vaut pour l'hôpital, les centres de santé, les structures associatives, la médecine du travail, etc...
- la FNIC et ses syndicats affirment, avec fermeté, qu'il faut nationaliser les industries de santé (l'industrie pharmaceutique, laboratoires, répartition pharmaceutique, prestations de services médicot techniques, officines de pharmacie) : les médicaments ne sont pas un bien marchand. Ils conditionnent la santé et la vie de milliards d'êtres humains.
- en matière d'handicap/invalidité la règle générale doit être l'adaptation du poste de travail aux salariés et non le contraire, ainsi que le principe de non-discrimination. Par définition, aucun poste de travail ne doit être fermé aux personnes atteintes d'un handicap. Le taux d'emploi de 6 % doit être respecté. La formation professionnelle qualifiante doit être un axe fort pour l'insertion, le maintien dans l'emploi, l'évolution de carrière.
- la prise en charge des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, dans les cas où cela est nécessaire, doit relever de la Sécurité sociale (Assurance maladie ou ATMP, selon les cas).

Documents de référence

La Voix N° 517, décembre 2015.	CF N°502, 12 septembre 2011	4 pages, financer la Sécurité sociale, septembre 2012
La Voix N° 495, avril 2012	CF N° 476, 27 novembre 2009	
La Voix N° 487, décembre 2010	CF N° 467, 18 février 2009	

LA RETRAITE : UN ENJEU SOCIAL ET SOCIÉTAL

Imposé en 1945 au patronat, le financement de la retraite est basé sur le salaire, rémunération des seuls producteurs de richesses : les salariés. C'est bien pour cela que notre système de retraite n'a eu de cesse d'être attaqué par le patronat et le grand Capital, dans un esprit de revanche, mais surtout parce que les retraites représentent un marché potentiel gigantesque qui aiguise les appétits des capitalistes et autres spéculateurs.

Aidé par tous les pouvoirs politiques depuis 60 ans, le patronat avance dans ses objectifs : se défaire au maximum de sa participation financière au système de retraite et récupérer cette manne en mettant en place des systèmes non basés sur la répartition des richesses et en lien avec les marchés financiers.

Les grandes luttes de 1995 et de 2010, n'ont pas permis de repousser ces attaques, luttes qui ont été restées trop sur la défensive. Aujourd'hui, comme hier, la Fédération Nationale des Industries Chimiques et ses syndicats s'engagent à œuvrer pour préparer la nécessaire mobilisation des salariés, afin de conquérir la retraite que les salariés veulent : digne, permettant un épanouissement après une vie de dur labeur, sécurisante et sécurisée.

Etat des lieux

6,5 millions de privés d'emploi ou de précaires extrêmes, 220 milliards d'euros de pseudo aides à l'emploi, notamment par le biais d'exonérations de cotisations, n'ont aujourd'hui apporté aucun résultat probant. Les salaires en baisse constante depuis 2008, la fiscalité en hausse mais de façon inégalitaire sont des éléments très défavorables à notre système de retraite car ils lui coupent d'importantes sources de revenus.

Cette situation volontairement mise en place a fait que les réformes portées par la droite, l'extrême droite et le Parti Socialiste ne se sont jamais attaquées à la racine du mal, sauf à doubler les cotisations salariales pour la protection sociale alors que dans le même temps celle des employeurs restaient identiques, sauf à repousser toujours un peu plus l'âge de départ à la retraite et les conditions pour avoir accès à une retraite digne.

Ces partis n'ont eu de cesse de montrer du doigt les salariés, de stigmatiser ces derniers, les chômeurs, les étudiants, les jeunes, les vieux, responsables selon eux de la situation alors que ce sont eux les vrais responsables, les fossoyeurs de notre système de retraite par répartition. Chômage de masse, misère, retraites en constant recul, salaires en berne ont été les seules réponses apportées par le gouvernement et le patronat pour, officiellement, « baisser le coût du travail », alors qu'en vérité c'était pour augmenter les profits.

Réforme après réforme, ils ont repoussé l'âge de départ à la retraite alors que la catégorie ouvriers a une espérance de vie en bonne santé de 59 ans, soit trois ans avant l'âge de passage en retraite et qu'elle est de 10 ans inférieure à celle des cadres. Les ouvriers ne peuvent donc pas avoir accès à une retraite digne et humaine.

Toutes les organisations syndicales françaises, hormis la CGT portent une lourde responsabilité dans l'accompagnement de ces réformes rétrogrades et elles ont toutes, à des degrés divers, participé au démantèlement de notre système de retraite. Il nous faut donc le reconquérir par la lutte avec les salariés.

Le système de retraite reflète un modèle de société. Nous le voulons solidaire, humain, sans injustice, intégrant tous les salariés vivant et travaillant dans notre pays. Cette vision s'oppose, avec violence, à celle des tenants du système capitaliste. Car ces derniers la veulent à minima, et surtout qu'elle n'écorne pas leurs profits. Leur objectif est un système à deux vitesses : d'une part, une retraite minimaliste, faisant partie des minima sociaux financés par les contribuables (tel est le cas des retraites par comptes notionnels), d'autre part, une retraite complémentaire facultative, basée sur la capitalisation (PERCO, assurances) financée par l'épargne des salariés.

L'enjeu des retraites est donc identique à celui de la protection sociale en général et des salaires à savoir : la répartition des richesses qui est la clé pour les salariés et leur bien être avec, en ligne de mire, l'abolition de l'exploitation de l'homme par l'homme.

C'est la bataille des idées qu'il nous faut continuer, intensifier, élargir pour aboutir à une plus grande mobilisation des salariés.

Nos objectifs

Nos revendications

La FNIC CGT et ses syndicats revendiquent :

- La revalorisation immédiate des pensions de 10 % pour apurer les pertes de ces dernières années, leur indexation sur les salaires et non sur les prix, avec une pension minimum égale au SMIC revendiqué.
- La mise en place d'un cadre de référence englobant régime général et retraites complémentaires en vue de l'intégration à terme, des retraites complémentaires dans la Sécurité sociale.
- La garantie pour chaque salarié d'une retraite à taux plein à 60 ans.
- L'obtention de la retraite à taux plein après 37,5 ans de cotisations, incluant les années d'études et périodes d'inactivités forcées, pour un montant global garanti de 75 % brut/brut. Cela suppose un retour à 150 trimestres de validation et au 10 meilleures années.
- La retraite à 55 ans pour les travaux pénibles avec une anticipation d'un trimestre par année de travail pénible.

Ces revendications peuvent être obtenues par :

- L'arrêt des exonérations des cotisations sociales.
- L'augmentation des salaires (grille fédérale) des femmes et des hommes.
- L'interdiction des licenciements et des embauches massives par la mise en place des 32 heures.
- L'augmentation sans modulation des cotisations patronales de retraites, gelées depuis 20 ans.
- Le remplacement de la CSG par une cotisation sociale et baser le financement de la retraite exclusivement sur la cotisation.
- Le déplafonnement des cotisations.

Documents de référence	
<i>Guide pratique 2016 : ma (future) retraite</i>	<i>4 pages, retraite 2013, septembre 2013</i>
<i>CF N° 547, 30 avril 2015</i>	<i>CF N° 499, 31 mai 2011 (comptes notionnels)</i>
<i>La Voix N° 503, août 2013</i>	<i>Militant N° 138, 6 juillet 2009</i>

PROTECTION SOCIALE : LE CHÔMAGE

Avant 1945, l'assistance aux chômeurs, là où elle existe, se traduit par le versement d'une allocation forfaitaire, sous condition de faibles ressources, et sous condition de durée de résidence dans la commune.

Suite au CNR, les ordonnances de 1945 prévoient l'entrée ultérieure de l'assistance aux chômeurs dans le champ du régime général de la Sécurité sociale. Alors qu'un tel projet est élaboré en 1950-51, le rapport de forces ayant changé, il ne voit jamais le jour.

C'est dans les années 1960 que l'allocation de secours aux chômeurs d'avant-guerre, se transforme en véritable revenu de remplacement, avec la création de l'UNEDIC.

Depuis ce temps, le patronat n'a cessé de remettre en cause ce droit en cas de perte d'emploi.

La mise en place de Pôle emploi est en droite ligne dans la métamorphose de l'assurance-chômage. Celle-ci devait assurer un revenu de remplacement, sa fonction devient tout autre : faire sortir les chômeurs des statistiques officielles, soit en leur proposant un emploi, qu'ils n'ont pas d'autres choix que d'accepter, soit en les radiant sous des prétextes arbitraires.

Lors de la dernière négociation en 2016, la tentative du MEDEF d'imposer des baisses de droits aux allocataires a échoué. Son intransigeance oblige l'État à reprendre la main.

Etat des lieux

Dans la tourmente d'une crise financière du système capitaliste, les salariés se retrouvent les premiers impactés, et confrontés à ses conséquences, dont l'impact économique est indéniable sur nos industries, avec comme résultat des salariés qui se retrouvent sans emploi.

Pour le patronat, une certitude dans ce schéma, faire payer les conséquences de cette situation aux salariés et à la population, protéger au mieux leurs intérêts financiers, en profiter même pour s'accaparer les marchés des concurrents, sans aucune considération pour les salariés.

Le chômage est un risque créé par la politique des employeurs, qui font de l'emploi la variable d'ajustement pour accaparer la totalité des gains de productivité. Les travailleurs français, parmi les plus productifs au monde, n'ont bénéficié de ces gains de productivité accumulés depuis des décennies qu'à la marge, avec les 35 heures. L'essentiel a été ponctionné par le capital, sous forme de l'explosion en parallèle des profits pour les actionnaires et du chômage pour les salariés.

Malgré sa responsabilité dans cette situation, le patronat refuse avec acharnement toute hausse de cotisations sociales pour le financer, et le gouvernement l'accompagne par des économies sur le dos des assurés (800 M€ en 2016).

La situation financière fait apparaître un déficit prévisionnel du régime d'assurance chômage de 3,620 milliards en 2016 et 29,375 milliards en cumulé.

Les causes de ce déficit sont connues de tous :

- L'insuffisance des taux de cotisations sociales, compte tenu du chômage massif créé par la politique de maximisation des profits des entreprises.
- La précarité qui, selon les chiffres de l'Unedic, coûte 9,3 milliards d'euros à l'assurance chômage.
- Les ruptures conventionnelles qui coûtent, elles, 4,8 milliards d'euros.
- Les 220 milliards € d'exonérations de cotisations et les aides publiques contribuent au déficit du régime.

Le résultat de cette politique est spectaculaire : alors que la crise financière et économique frappe les plus démunis, le nombre de chômeurs indemnisés n'a jamais été aussi faible. Début 2016, moins d'un demandeur d'emploi sur deux est indemnisé, l'indemnité moyenne est de 1 100 euros, 21 % des femmes touchent moins de 400 euros et les primo-demandeurs d'emplois ont beaucoup de mal à avoir 4 mois d'activité dans les 28 derniers mois pour ouvrir des droits.

Pour baisser le chômage, les gouvernements successifs manipulent les critères des indices de l'emploi pour tenter d'occulter certaines réalités.

Exemple : en mars 2016, le gouvernement se vantait que le nombre d'inscrits à Pôle emploi avait diminué de 62 400 dans la catégorie A, alors que pour l'ensemble des catégories, ce chiffre a augmenté de 52 800. Ces personnes disposant non pas d'un emploi, mais de quelques heures de travail ne leur permettant pas de vivre, mais utiles pour réduire le nombre de chômeurs en catégorie A...

Tout d'abord, la FNIC revendique une société de plein emploi stable, avec comme première mesure pour y contribuer, la mise en place immédiate des 32 heures hebdomadaires.

Par sa politique de l'emploi, comme variable d'ajustement, le patronat met en péril le régime, il faut qu'il soit mis à contribution et s'acquitte de hausse de cotisations sociales pour le financer et non, comme il le voudrait, faire financer le risque chômage par nos impôts. Cela vaut aussi pour les dispositifs de chômage partiel.

Pour relancer l'économie et faire baisser le chômage, il faut mettre au cœur de l'économie la valeur du travail salarié.

Les richesses créées, ne sont pas la propriété des actionnaires, mais celle des travailleurs. Une autre répartition des richesses doit, avant tout, servir les besoins de la population, dans le respect de la qualité de l'emploi, de la protection des salariés, de leur environnement, et de la hausse des salaires, donc des cotisations.

Enfin, avec la création de Pôle Emploi fusionnant les Assedic chargés d'indemniser les chômeurs, avec l'ANPE chargée de gérer le marché du travail, Pôle Emploi a aujourd'hui pour rôle quasi-exclusif de sortir les chômeurs des statistiques officielles en les radiant, ou en les insérant dans un « emploi », une denrée dont la rareté, ou au contraire l'abondance, est organisée par la seule main des patrons. Le régime d'assurance chômage doit retrouver sa fonction première : octroyer un revenu de remplacement aux privés d'emploi, victimes des stratégies patronales.

Nos objectifs

Nos revendications

Outre la résorption du chômage lui-même par la baisse continue du temps de travail, pour résorber le déficit de l'Unedic et permettre d'améliorer les droits des privés d'emploi, nous devons revendiquer :

- Le dé plafonnement des cotisations.
- L'intégration de l'assurance chômage dans la Sécurité sociale, prévu dans le programme du CNR.
- L'arrêt des exonérations de cotisations sociales, rapporteraient 220 milliards € à la collectivité, soit le paiement de 8 millions d'emplois par an sur la base d'un salaire moyen de 2500 €/mois socialisé.
- La taxation des contrats à temps partiel sur la base d'un temps plein, la surcotisation salariale étant prise en charge par l'employeur.
- La taxation de façon significative, de chaque contrat précaire (intérim ou CDD), afin de le rendre dissuasif, et que les cotisations des contrats à temps partiel (donc les prestations et les droits) soient basées sur un temps plein.
- La résorption de l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, qui est de 27 % rapporterait de 3 à 4 milliards d'euros, soit le déficit actuel de l'UNEDIC
- La mise en place de la grille fédérale et l'augmentation générale des salaires

PROTECTION SOCIALE : LA FAMILLE

Créée en 1945, la branche Famille est l'une des quatre composantes du régime général de la Sécurité sociale, avec la Maladie, la Vieillesse et le Recouvrement.

Elle constitue un des principaux acteurs de la politique familiale française qui mobilise en 2015, environ 4 % du PIB, soit plus de 82 milliards d'euros, un des taux les plus importants au monde.

Depuis l'immédiat après-guerre, son objectif est d'améliorer le niveau de vie des familles, de faciliter leur accès à un logement de qualité et d'accompagner la politique familiale. Ainsi, les prestations familiales d'une famille ouvrière avec trois enfants qui ne représentaient que 15 % de ses revenus en 1936, en représentent plus de la moitié en 1946.

Cette politique familiale a permis à la France de maintenir une démographie parmi les plus dynamiques d'Europe.

Etat des lieux

Les prestations familiales sont versées aux familles résidant légalement en France et ceci, quels que soient leur nationalité et leur statut juridique (célibat, mariage, pacs, union libre).

En matière de ressources, le financement de la branche Famille de notre Sécurité sociale provient, pour l'essentiel, des cotisations versées par les employeurs, des impôts, ainsi que du remboursement de certaines prestations qu'elle verse pour le compte de l'État et des départements (Allocation aux adultes handicapés, RSA, aides au logement pour les ménages sans enfant).

Concernant les dépenses, plus des deux tiers bénéficient aux familles, un tiers est versé aux ménages vivant en situation de précarité (sans enfant à charge pour la plupart d'entre eux). Dans ce second cas, les Caisses d'allocations familiales gèrent les prestations pour le compte de l'État et des départements qui leur remboursent ces dépenses.

Plus de six millions de foyers sont bénéficiaires d'une aide au logement. La finalité des aides au logement est de compenser, en partie, la dépense de logement pour les personnes qui ont les plus faibles revenus.

Avec sa politique d'action sociale, à laquelle elle consacre plus de 5 milliards d'euros chaque année, la branche Famille contribue, non seulement au développement des modes d'accueil des jeunes enfants, mais également à la vie sociale locale.

La branche Famille gère aussi 2 minima sociaux pour les plus démunis, et l'insertion sociale :

- l'allocation aux adultes handicapés (AAH), créée en 1975, versée aux personnes de plus de 20 ans dont le taux d'invalidité est au moins de 50 % et qui ont de faibles ressources financières.
- le revenu de solidarité active (RSA), est accordé aux personnes sans ressources ou avec des ressources très faibles qui ont plus de 25 ans (ou moins de 25 ans si elles attendent un enfant ou ont au moins un enfant à charge). Le montant du RSA dépend de la situation familiale du bénéficiaire.

La branche famille de la Sécurité sociale doit être exclusivement financée, comme les autres branches, par la cotisation sociale, donc par le salaire socialisé, et les prestations versées doivent l'être sans condition de ressources.

Il faut mettre fin aux exonérations de cotisations, qui sont de véritables « exonérations de salaires ». La Cour des comptes a évalué celles-ci à 220 milliards, auxquels s'ajoutent les 36 milliards du CICE. Cela représente plus de 5,5 millions d'emplois privés, payés par des fonds publics, nos impôts.

Utiliser cet argent pour augmenter massivement le SMIC et les salaires en France, devenu un pays de bas salaires et de chômage, pour relocaliser les emplois industriels, développer les services publics, créer des emplois dans les services qui manquent de personnel : éducation, santé, aide aux personnes âgées, etc.

La prise en charge financière de toute situation hors-emploi doit être assurée dans notre société, contrairement aux velléités du patronat qui voudrait faire dépendre toute garantie sociale de l'emploi. C'est le cas pour la situation de parentalité, qui touche la grande majorité des salariés au cours de leur vie.

Non seulement les prestations familiales existantes doivent être significativement relevées pour correspondre aux besoins réels des parents, mais les ressources doivent augmenter, en diminuant les profits et donc en augmentant la part indirecte de nos salaires, pour couvrir des situations non compensées à ce jour, comme l'endettement ou l'arrêt de travail pour éduquer les enfants.

Nos objectifs

Nos revendications

- La fin des exonérations de cotisations, qui permettrait la prise en charge d'une grande partie des besoins en termes de protection sociale au sens large (Santé, Famille, Retraite, chômage, logement, etc.).
- D'asseoir la totalité des financements de la branche famille sur la cotisation sociale, cela permettrait de faire dépendre les allocations familiales des cotisations, et non des impôts payés par les contribuables.
- L'abandon des conditions de ressources, qui font réserver les prestations familiales aux pauvres.
- L'augmentation des prestations, qui dépendent de la branche famille, par une hausse des cotisations patronales.
- La suppression de la CSG et son remplacement à l'euro près par une cotisation sociale. La CSG payée aujourd'hui par le salarié, passerait dans ce cas à un financement à 60/40 (60 % employeur), ce qui aurait pour effet d'augmenter immédiatement le salaire net de près de 6 %.
- L'élargissement des prestations à des situations non compensées à ce jour, comme l'endettement, la continuité de ressources en cas de divorce, l'arrêt de travail pour l'éducation des enfants, etc...

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Cent vingt ans de luttes, c'est ce qu'il aura fallu pour construire nos socles communs de garanties collectives que sont le Code du travail et les Conventions collectives, devenus au fil du temps, le seul rempart aux injustices et inégalités sociales pour tous les travailleurs.

Additionnées à la hiérarchie des normes qui détermine le niveau de nos acquis dans nos groupes et entreprises, les Conventions collectives nationales constituent la meilleure des « sécurités sociales professionnelles », si on décide tous ensemble de les améliorer.

Pour le renforcement des Conventions Collectives Nationales (CCN)

Une convention collective est le socle commun pour tous les salariés d'une même branche d'activité avec des grilles salariales permettant la reconnaissance et le paiement des savoirs et savoir-faire reconnus par une classification professionnelle et un salaire en conséquence : ni CCN de métier, ni CCN multi professionnelle.

La quasi-totalité du statut des salariés de nos entreprises n'existe que grâce à la convention collective dont ils dépendent et notamment : classification des emplois, salaires et primes (la quasi-totalité des lignes de la feuille de paye), durée de travail, congés, RTT, maladie, conditions de travail et d'emploi, embauche, licenciement, travail posté, formation professionnelle.

Les statuts existants dans les grands groupes ne sont d'aucune protection lors des cessions/ventes et autres restructurations : toute entreprise sortant du groupe se retrouve au niveau de la convention collective. L'éloignement entre statut et CCN fragilise ce statut, et même, fragilise l'emploi. Si l'entreprise ferme, seules les dispositions de la convention collective sont contraignantes pour les employeurs.

De même, les statuts d'entreprises voient leur niveau limité par celui de la convention collective (Argument patronal : « ne pas trop s'éloigner de la convention collective »).

Le « nouveau statut du travail salarié » tel que défini dans les derniers congrès confédéraux est défini en opposition aux conventions collectives, pensé comme une adaptation du statut des fonctionnaires au privé. Cette logique dissocie la défense de son emploi et la défense de son statut, ce qui laisse le champ libre au patronat pour mener ses stratégies industrielles, notamment les délocalisations.

La défense et l'amélioration des conventions collectives restent le meilleur rempart contre les stratégies patronales. Ces objectifs ne sont atteignables que par le développement des luttes au niveau des professions, à l'initiative de la Fédération et de ses dirigeants.

Pour le maintien de la hiérarchie des normes

La revendication des CCN portée par la FNIC-CGT a toujours été le contenu revendicatif de la convention à placer le plus haut possible en fonction de rapport de forces (salaires, coefficients, emplois, emplois atypiques : tels les postés, les conditions d'embauche et de départ... etc.),

Mais une autre dimension est présente : celle de la concurrence entre capitalistes. La loi El Khomri, combattue avec force par la CGT, vise à amplifier la concurrence entre salariés dans les mêmes secteurs d'activités, détruisant le socle protecteur de la convention collective, faisant du travail salarié non une richesse mais un coût à réduire : c'est le dumping social généralisé.

Pour interdire cette concurrence défavorable aux salariés, il faut que le niveau de garanties soit le plus élevé possible et continuer d'imposer au patronat le principe de faveur, des normes minimales avec le triptyque Code de travail/CCN/Accord d'entreprise, avec une hiérarchie des normes sociales au plus favorable pour le salarié.

Des conventions cohérentes avec les collectifs de travail

Si nous sommes tous d'accord sur les responsabilités patronales engendrées par la sous-traitance en cascade et pour nous opposer à l'éclatement des droits sociaux, la solution n'est pas pour autant de déconstruire les conventions collectives existantes, ou de les fragiliser sous un « statut social de produit marchand », mais de s'attaquer, de museler la sous-traitance, elle-même, en revendiquant des droits professionnels dans chaque entreprise, la communauté de travail étant le cœur de construction des droits, et le périmètre des droits de la convention collective.

Il faut nous attaquer à la sous-traitance née d'externalisations de métiers organiques indispensables au quotidien à l'entreprise, définir ce qui doit être des emplois et activités « organiques » internes à l'entreprise, constituant « la communauté de travail » et ce qui relève de la sous-traitance sur les activités spécifiques et non récurrentes pour le fonctionnement normal de l'entreprise.

La FNIC CGT revendique un droit de décision dans les IRP à définir entre ce qui peut relever de la sous-traitance et ce qui relève de l'entreprise, **la règle de base doit être d'abord l'interdiction générale de la sous-traitance**, puis sa ré-autorisation au cas par cas, par avis positif des IRP.

C'est la communauté de travail qui est le cœur de notre démarche, avec le travail quotidien des salariés et leur lieu de travail. L'activité principale de l'entreprise détermine la convention collective.

Restructurations des branches professionnelles

Dans le chantier engagé sur la restructuration des branches professionnelles, avec la volonté d'en réduire le nombre, La FNIC doit se positionner et agir quant au devenir de nos branches.

Selon certains rapports, les périmètres des conventions collectives « redessinées » seraient sur des bases, de taille, d'effectifs, de « sensibilités entre chambres patronales », avançant des principes qui percutent les droits des salariés, l'affirmation est d'ores et déjà faite de laisser ces dimensions sociales de côté.

Pour la FNIC-CGT, la restructuration des CCN par le gouvernement vise à tourner la page des conquêtes **depuis 1936, un enjeu dont l'issue peut être fatale pour l'avenir de nos industries et les droits des salariés**.

Dans l'industrie, ces champs professionnels se sont constitués sur l'activité de « transformation de la matière » afin de fabriquer des produits et des besoins dans la société, tant pour la population que pour d'autres industries ou services. Exemple : transformation du pétrole en produits chimiques, puis en caoutchouc, matière plastique et médicaments. C'est ce qu'on appelle des « filières de production ». Il y a dans ce cas, cohérence entre les aspects industriels, économiques et les garanties collectives.

Toute autre est la vision par « filière de produits finis » (Exemple : filière automobile). Le regroupement des CCN, selon cette logique, amènerait l'éclatement des collectifs de salariés organiques, dans les entreprises et les groupes, dont l'activité ne se limite pas à une seule activité, mais présents sur plusieurs productions. Ce serait aussi casser des conventions collectives telles que celles du caoutchouc, de la plasturgie répondant à des besoins dans de multiples secteurs d'activités, du bâtiment aux transports, de la communication à l'agro-alimentaire, etc.

La FNIC se prononce pour une cohérence industrielle par filières de production, partant du produit de **base brut jusqu'au produit fini et doit être lié à un même statut des salariés sur l'ensemble de la filière**.

LIBERTÉS, DROIT SYNDICAL

La liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la Constitution. Pourtant, les atteintes patronales aux libertés syndicales se comptent par milliers (pressions, intimidations, discriminations...) relayées par les pouvoirs en place qui n'hésitent plus à condamner des militants, des syndiqués, des élus et mandatés du fait d'actions menées dans le cadre de leur activité syndicale pour défendre les droits et les acquis des salariés.

Face à la répression patronale, se syndiquer est quasi devenu un acte de bravoure. Le droit et la liberté des travailleurs d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle n'existent pas, le faire valoir est trop souvent synonyme de sanction.

S'il est vrai qu'il n'est pas de conquêtes sociales sans lutte, il en va de même sans la liberté de se syndiquer, de militer ainsi que sans pouvoir de représentation des salariés par un syndicat et des IRP renforcées dans leurs pouvoirs et prérogatives. Cela ne peut se concevoir sans moyens permettant une démocratie sociale et syndicale sur le lieu de travail et pendant le temps de travail.

Etat des lieux

Depuis la loi Waldeck-Rousseau (21 mars 1884) autorisant les syndicats, les patrons n'ont eu de cesse d'en diminuer la portée en s'attaquant directement aux représentants et délégués ouvriers, en vertu du principe qu'une cible individuelle est plus facile à abattre qu'un collectif, à savoir le syndicat.

Historiquement la première des discriminations, celle qui constitue encore aujourd'hui le danger le plus craint par les salariés, c'est le licenciement. La faiblesse du taux de syndicalisation en France, que l'on compare allègrement avec ceux de nos voisins européens, provient largement de cet acharnement des directions d'entreprises françaises à éliminer toute contestation de leur pouvoir de décision.

Les pratiques discriminatoires ont pour double but de fragiliser les discriminés et d'apeurer les autres salariés qui seraient tentés par l'action syndicale. Nous verrons qu'à ces deux objectifs doivent être mis en place deux processus associés : les victoires individuelles devant les tribunaux et un accord collectif de droit syndical.

De multiples atteintes aux libertés syndicales ont tenté (...et tentent) de mettre à mal la défense des intérêts collectifs et le syndicalisme, avec d'autant plus de virulence quand il s'agit d'un syndicalisme de lutte comme le nôtre.

Les grèves et manifestations de 2016 ont montré que les pratiques liberticides ressurgissent dès que nos gouvernants patronaux et politiques sont en difficulté sur la bataille des idées : chantages à l'emploi, menaces directes (y compris de licenciements), violations multiples de la loi, répressions et violences policières et même, le 23 juin 2016, interdiction de manifester sur la voie publique, retirée quelques heures plus tard sous le tollé général.

Dans l'entreprise, le respect des libertés ne s'impose pas par le « simple » droit, qui est insuffisant, mais par la conscience collective, la vigilance et la citoyenneté de chacun sur le lieu de travail. Ce principe s'applique aussi aux problèmes de racisme, de harcèlement, d'égalité hommes-femmes.

Face à la criminalisation de l'activité syndicale, la FNIC affirme son exigence de liberté, d'égalité et de solidarité. Le concept d'entreprise citoyenne est un leurre et nous engageons chaque salarié à rester libre citoyen dans son entreprise, en permanence, le lien de subordination ne devant s'exercer que dans le strict contexte de mise à disposition de la force de travail.

Pour la CGT, tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité, que la discrimination soit causée par le sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques, etc.

Nos objectifs

Nos revendications

Nous devons exiger le renforcement du droit existant, mais aussi de nouveaux droits :

Pour faire respecter les libertés syndicales dans et hors de l'entreprise, de nouveaux droits doivent être inscrits dans le Code du travail et le Code pénal renforçant la protection des militants, syndiqués, élus et mandatés et sanctionnant plus lourdement les employeurs.

Des droits et des moyens de représentation collective quelle que soit la taille de l'entreprise doivent être mis en place.

Des droits (3 à 5 heures par trimestre) pour que les salariés dans l'entreprise, au sein d'un service, d'un atelier puissent se réunir régulièrement pour parler de leur travail avec leurs représentants (sans hiérarchie) sur le temps de travail.

Le droit pour les organisations syndicales de réunir les salariés en assemblée générale, sur le temps de travail lorsque la situation dans l'entreprise l'exige et notamment lors :

- De négociations à raison d'une AG par réunion.
- De projets impactant l'emploi ou les activités.

Droit de diffuser tract ou presse syndicale pendant le temps de travail et dans tous les locaux de travail des salariés.

Le temps dont disposent les élus et mandatés doit être réévaluer. L'entreprise doit mettre à disposition des organisations syndicales les moyens de leur fonctionnement : locaux, informatique, téléphonie, bureau-tique.....Lorsque c'est nécessaire, l'entreprise prendra en charge le coût et les frais de déplacement des élus et mandatés lorsque ceux-ci sont dans l'obligation de se déplacer hors de l'entreprise (réunion statutaire de leur organisation, participation dans une institution...).

Les salaires des élus et mandatés, leur évolution doivent être garantis au même rythme que les salariés de même catégorie, de même pour la formation et l'évolution professionnelle.

Les militants, élus, mandatés et syndiqués doivent bénéficier de temps afin de participer aux réunions statutaires de leurs instances, celui-ci devra être considéré comme temps de travail et rémunérer comme tel.

Le droit à la formation économique sociale et syndicale doit être effectif pour l'ensemble des salariés quelle que soit la taille de l'entreprise, sur le temps de travail et rémunérer comme tel, le coût et les frais pris en charge par l'entreprise.

Le droit des IRP doit être renforcé par des droits de veto : pour le CE sur les questions économiques, de restructurations, de licenciement ; pour les CHSCT sur les questions de sécurité, santé et condition de travail ; pour les DP concernant les droits et les acquis, leurs applications et évolutions

En conclusion, les libertés syndicales ne sont pas négociables, elles sont déterminantes pour l'obtention de nouvelles conquêtes sociales, c'est dans ce sens et avec force que ces questions doivent être portées par l'ensemble de nos syndicats, militants, syndiqués.

DIVERSITÉ/ÉGALITÉ

Depuis qu'elles existent, les inégalités sont la résultante de l'exploitation des travailleurs. Pour y parvenir, les détenteurs et promoteurs du système capitaliste n'ont de cesse d'opposer pour mieux diviser les travailleurs entre eux, leurs différences, leurs diversités.

Tous les motifs discriminatoires sont mis en œuvre et ont pour finalité le moins disant social pour encore et toujours plus de profits.

Etat des lieux

Tout est sujet à discrimination : la situation de famille, de santé, d'handicap, l'origine sociale, l'origine nationale/ethnique/culturelle, la religion, les opinions politiques, l'appartenance syndicale, l'orientation sexuelle, le genre ou le sexe.... Autant de diversités stéréotypées, caricaturées pour mettre en opposition les uns avec les autres, favorisant ainsi les inégalités sociales, telles les inégalités entre hommes et femmes, et en faire une « normalité ». Les discriminations sont en fait un des outils les plus utilisés par l'exploitation capitaliste, la mise en opposition générant la division, l'individualisation, il n'est pas de meilleurs moyens pour mettre la classe ouvrière au plus bas.

Comme le précise le préambule des statuts de la CGT :

« La CGT agit pour que prévalent dans la société les idéaux de liberté, d'égalité, de justice, de laïcité, de fraternité et de solidarité. Elle se bat pour que ces idéaux se traduisent dans des garanties individuelles et collectives... » « Elle agit pour une société démocratique libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, la xénophobie et l'exclusion ».

Nos objectifs

Nos revendications

Nous devons donc, dans une perspective d'émancipation et de progrès social pour toutes et tous, combattre les idées et comportements qui tendent à justifier et perpétuer les inégalités.

Nous devons agir pour l'égalité pleine et entière des salariés au travail comme dans la société, pour cela il nous faut :

- ▶ Mettre en place une politique éducative contre les discriminations dès la formation initiale sous l'égide des ministères concernés.
- ▶ Rendre plus contraignants les textes législatifs ou réglementaires traitant de discrimination, notamment en faisant incombler la charge de la preuve aux auteurs d'actes discriminatoires.
- ▶ Prévoir des sanctions pénales pour tous types de discriminations.
- ▶ Inclure des dispositions anti-discrimination dans les accords interprofessionnels, de branche, de groupe, d'entreprise.
- ▶ Renforcer les pouvoirs et prérogatives des IRP, faire des questions de discrimination l'objet d'une négociation obligatoire.

Chaque personnes doit pouvoir bénéficier d'un emploi de qualité, correspondant à ses qualifications et compétences, seule garantie de pleine intégration dans la société et possibilité de répondre à ses besoins fondamentaux et à ceux de sa famille pour tous les salariés. Pour cela nous devons avoir une activité syndicale de haut niveau pour gagner en efficacité sur la conquête de droits nouveaux.

Il nous faut porter et faire partager nos exigences tels que :

- ▶ Permettre l'accès à l'emploi, privé ou public, sans condition de nationalité ou autres.
- ▶ Avoir une réelle mixité des métiers et des emplois sur la base du principe « à travail égal, salaire égal » .
- ▶ Garantir l'égalité de rémunération, de classification à qualification et compétence identique.
- ▶ Garantir l'égalité d'accès à la formation initiale comme à la formation continue pour tous.
- ▶ Garantir l'égalité d'évolution professionnelle, de déroulement de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.
- ▶ Garantir la prise en compte des risques professionnels et de la pénibilité de la même façon et de même niveau pour toutes et tous.
- ▶ Garantir l'égalité de droit à la protection sociale, santé, retraite quelle que soit la situation sociale, de nationalité, de statuts...

Sans bataille syndicale et travail revendicatif permanent, les négociations se limitent souvent à un exercice de forme et sans contenu.

Chaque syndicat doit avoir une approche intégrée de l'égalité. L'objectif de l'égalité doit être décliné dans chacune de nos batailles revendicatives. Cela signifie concevoir l'égalité en permanence et en amont de toute décision, c'est aussi faire évoluer nos pratiques syndicales en la matière. C'est le seul moyen efficace de renforcer la lutte contre toutes formes d'inégalité, de discrimination, au travail et dans la société.

LE TOURISME SOCIAL

Depuis leur création, les congés payés ont été, pour beaucoup, synonyme de départ en vacances, d'évasion, de découverte de nouveaux horizons. Avec l'arrivée de ce nouveau droit on a vu se développer le tourisme populaire et de masse. La CGT, notamment par le biais des comités d'entreprise créés après-guerre, s'est engagée dans la bataille pour ce droit aux vacances des salariés et de leurs enfants.

Elle porte donc les valeurs du tourisme social : un tourisme ouvert à tous, permettant à chacun, quelle que soit sa condition sociale, de découvrir de nouveaux horizons, de nouvelles cultures et de nouvelles activités.

Mais force est de constater que de nombreux salariés, de nombreux enfants n'ont pas accès à cette « bouffée d'oxygène ».

Etat des lieux

On peut malheureusement constater qu'aujourd'hui encore des millions de français n'ont pas accès aux vacances. Près de 40 % des français ne partent toujours pas l'été.

Chez les ouvriers ils sont 45 %. Le niveau de revenu est bien entendu déterminant pour partir en vacances : 54 % de ceux qui gagnent moins de 1000 € ne partent pas et ils sont encore 50 % à ne pas partir lorsqu'ils gagnent entre 1000 et 2000 €. Enfin ce sont les plus jeunes et les plus âgés qui sont également pénalisés puisque, 44 % des 18/24 ans et 40 % des 50/64 ans ne partent pas en vacances.

La consommation (chiffre d'affaires) touristique en France s'élève à 157 milliards d'euros (chiffres DGE de décembre 2015), et génère 42,7 milliards d'euros de recettes.

Sur ces chiffres, qui placent notre pays en tête des destinations touristiques, le tourisme social ne représente que 2,9 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

L'essentiel du tourisme en France est MARCHAND.

Le tourisme marchand se caractérise par :

- Une sélectivité par l'argent,
- Une standardisation pour maximiser le rendement financier,
- Le pillage des ressources locales et sociales, et notamment, un statut des salariés très souvent précaire.

Selon l'organisation internationale du tourisme social, celui-ci peut être caractérisé par son objectif de rendre effectif le droit aux vacances à tous les groupes de population, notamment les jeunes, les familles, les retraités, les personnes aux revenus modestes, les personnes à capacité physique restreinte et qui vise aussi la qualité de la relation entre les visiteurs et les communautés d'accueil.

La FNIC CGT se donne comme objectif de faire du droit aux vacances un VRAI droit, au même titre que nos revendications en matière de droit à l'éducation, au travail, à la santé, au logement et à la culture.

Notre fédération continue donc à promouvoir un tourisme de qualité, accessible à tous, jeunes, familles, retraités, handicapés, quels que soient leurs revenus, notamment par l'intermédiaire de la structure ANCAV TT. Un tourisme qui doit être créateur de liens entre les vacanciers et les populations locales. Un tourisme dont la gestion s'affranchit d'une rémunération du capital, et qui favorise la répartition juste des richesses, la préservation de l'environnement et le réinvestissement des excédents dans les structures et les activités. Cette gestion désintéressée doit également permettre une politique tarifaire qui garantisse réellement l'accès pour toutes les populations.

Pour permettre que ce droit aux vacances pour tous devienne une réalité, il faut que nos syndicats, nos CE se réapproprient les questions liées aux vacances et aux activités sociales et culturelles. Partout où des CE existent, il faut militer pour que ces structures fassent la promotion du tourisme social et ne se contentent plus d'être des pourvoyeurs de subventions alimentant trop souvent le tourisme marchand.

Par ailleurs, le droit aux vacances des plus jeunes doit aussi être une priorité. La promotion des colonies de vacances doit donc être un de nos objectifs.

Nos objectifs

Nos revendications

- ▶ La participation des CE aux séjours doit impérativement se faire sur la base du Quotient Familial.
- ▶ La mise en commun des patrimoines des différents CE doit permettre leur maintien en activité. L'élargissement de l'accès à ces installations aux sous-traitants des grandes entreprises doit aussi permettre à ces salariés, souvent dans des entreprises n'ayant pas de CE ou avec des CE ayant peu de moyen, d'accéder à des offres de qualité à des tarifs préférentiels.
- ▶ Des moyens financiers supplémentaires doivent être mis à disposition des salariés pour faciliter l'accès aux vacances. Il faut donc revendiquer :
 - Une participation supplémentaire des grandes entreprises aux dotations des CE pour les salariés sous-traitants.
 - La mise en place d'une prime de vacances ou d'une subvention vacances dans toutes les entreprises ne bénéficiant pas de CE.
 - La mise en place d'une cotisation patronale spécifique dans toutes les entreprises (du type 1 % logement) pour un véritable droit aux vacances pour tous.

LES MOYENS D'ACTION CGT

Le syndicalisme CGT reste la « bête noire » du patronat, un adversaire de classe à abattre, notre syndicalisme portant dans ses gènes un changement de société mettant en cause fondamentalement son pouvoir et ses intérêts individualistes.

La CGT est la seule organisation qui ancre son activité, son action sur l'intervention des salariés là où les autres organisations considèrent pouvoir décider à leur place, une fois élus, se limitant à les informer, rarement les consulter.

Le rapport de forces est permanent, évoluant au gré des capacités à rassembler, à convaincre autour des idées et propositions des uns et des autres.

Malgré toute la puissance financière dont la classe patronale dispose, en propriétaire des médias (journaux, télé, internet), la force des travailleurs unis et rassemblés reste le rempart inébranlable à leurs projets.

Limiter l'action syndicale, les droits et libertés dans l'entreprise pour empêcher la mobilisation, les arrêts de travail et de production c'est le cœur d'action des DRH et Directeurs ; cette question étant affaire financière (arrêts de travail = perte de profits) et affaire de pouvoir patronal (+ démocratie = - pouvoir patronal).

Depuis des années, patronat et gouvernements œuvrent à modifier les champs et les moyens d'action du syndicalisme en France pour institutionnaliser le syndicalisme, le « professionnaliser » : c'est ce qui a été engagé par la loi de 2008, les politiques de « dialogue social », l'organisation en cascades de réunions accaparant les militants, l'instauration de « service minimum » dans les services publics, la loi sur la formation professionnelle et syndicale (0.016% de cotisations), depuis peu des « financements au nom de la syndicalisation » etc...Le fil rouge de ces « investissements » c'est d'interdire ou de bloquer tout arrêt de production, tout blocage de la machine à profits, donc d'interdire le droit de grève.

Les enjeux actuels

Avec les lois répressives (ANI 2013 ; Lois REBSAMEN, MACRON, EL KHOMRI) les pouvoirs politiques et patronaux ont porté un coup aux évolutions du droit du travail avec une régression des droits d'intervention ; régression des moyens syndicaux en nombre d'élus, d'heures de délégation ; régression sur les socles de droits et la hiérarchie des normes.

La loi travail porte, en son sein, et au nom « de la démocratie », des pouvoirs de décisions autorisant des modulations d'horaires au gré des exigences patronales et au mépris des contrats de travail.

Le référendum direct aux salariés en cas de résistance des syndicats deviendrait une arme aux mains du patronat pour « bi-passer » les représentants des salariés sur fonds de chantage à l'emploi, etc.

Durant la bataille contre la loi travail, le patronat « mobilisait » les non-grévistes pour aller voter contre la grève aux assemblées générales tenues par la CGT, cherchant à interdire la grève aux salariés.

Une « majorité » envoyée pour interdire à tous la grève. Mais lorsque la majorité des salariés bloquent leur entreprise, ils sont traînés devant les tribunaux pour être condamnés au nom de la « liberté de travail ».

Le droit de grève individuel est la cible.

Le droit de se défendre est attaqué !

Pour rappel : la loi aux USA, ou en Angleterre, n'autorise la grève dans une usine qu'à une condition de présenter au préalable une liste de + de 50 % de salariés favorables à la grève.

Les conséquences sont souvent dramatiques pour les salariés grévistes face à des non-grévistes, donnant jour à des violences et confrontations organisées par le patronat.

Le patronat, en France, œuvre à instaurer des lois pour interdire les grèves sous le paravent d'un syndicalisme de dialogue social de collaboration, financé au besoin, le but étant de faire tourner la machine à profits en permanence.

Les moyens de lutte CGT

Il sont multiples mais tous reposent sur notre capacité à rester en permanence « connectés » aux syndiqués et aux salariés que nous représentons, en les associant pleinement à la vie du syndicat.

Face à ces défis, la CGT ne peut qu'y opposer un syndicalisme construit sur la proximité, le débat, l'organisation des salariés au quotidien.

Le droit de grève est un droit individuel qui permet à chaque salarié d'exprimer ses exigences : une liberté fondamentale à protéger.

L'action syndicale ne peut se développer, se construire que sur un socle de confiance des salariés, informés, consultés régulièrement par leurs représentants CGT : c'est le ciment qui forge les solidarités de lutte.

A l'inverse, si nous nous présentons comme « des élus qui vont les défendre », dans un système délégataire ou ils restent spectateurs, nous fragilisons la CGT.

L'unité syndicale peut se concevoir, non pas comme une alliance préalable d'appareils confédéralisés qu'on appelle le « syndicaliste rassemblé », mais au contraire, uniquement sous la forme d'une convergence aussi bien sur les revendications que sur la forme d'action pour les obtenir, et ceci au niveau de l'entreprise. C'est l'unité d'action des salariés qui peut amener à l'unité syndicale, pas l'inverse.

Les moyens d'action du syndicat ne manquent pas avec les motions, pétitions, assemblées, débats, tracts du syndicat en émanation des débats avec les syndiqués, les salariés, l'arrêt de travail, la grève.

Les droits individuels sont d'autant plus garantis qu'ils reposent sur les droits collectifs :

- Réunions / Conseils d'ateliers ou services,
- Droit de consultation sur tout projet ayant des impacts sur l'emploi, les conditions de travail, la formation à l'entreprise, etc.
- Droit de veto au CE/CHSCT tant que ces priorités démocratiques ne sont pas respectées et qu'il y ait négociation sur les propositions des salariés.

POUR UNE DÉMARCHE CGT À PARTIR DU TRAVAIL

POUR QUOI FAIRE ?

► POUR CHANGER LA VIE DE TOUS LES JOURS ET CHANGER LA SOCIÉTÉ

Si au quotidien, les travailleurs ne prenaient pas d'initiatives pour faire du bon boulot, souvent contraires aux décisions venues d'en haut sans tenir compte du réel, rien ne fonctionnerait dans nos entreprises. C'est lorsqu'ils ne peuvent plus accomplir ces petites choses qui font que cela marche, que les salariés sont en souffrance ou se désengagent.

Permettre, par une démarche revendicative, de pouvoir exécuter ces petites choses, s'appuyer sur cette volonté de penser et d'avoir son mot à dire sur son travail pour bien le faire, permet déjà au salarié de relever la tête, de toucher du doigt que l'on peut changer des choses.

Le capitalisme s'est construit sur des organisations du travail décidées unilatéralement et jamais débattues politiquement avec les acteurs concernés. On ne changera pas de société, on ne dépassera pas le capitalisme si on ne modifie pas en profondeur l'organisation du travail, et pour cela, il

faut gagner la citoyenneté de toutes et de tous au travail.

► CONTRE LA FATALITÉ

Aucun salarié ne fait exactement ce qu'on lui demande de faire, tout simplement parce que, chaque jour, il rencontre des situations singulières qui lui demandent d'adapter son travail grâce à son savoir, à son savoir-faire et à ses valeurs. Il y a donc une capacité d'émancipation chez chaque salarié. Construire un travail de qualité c'est refuser la fatalité. S'appuyer sur cette capacité d'émancipation de chaque salarié, indépendamment de ce qu'il pense, est déterminant pour notre démarche revendicative.

► POUR CRÉER DU COLLECTIF

Nous ne faisons jamais un travail uniquement pour nous-mêmes, le travail a toujours une dimension collective. Pour faire du bon travail, les salariés ont besoin d'en parler entre eux, de confronter leurs points de vue, de tisser des solidarités, des manières de faire, quelle que soit leur opinion.

Ces lieux d'échanges, à l'abri de la hiérarchie, sont de plus en plus réduits. Nous devons reconquérir ces lieux, comme les pauses, les temps de repas, car appréhender

à plusieurs une situation de travail, c'est forcément construire du collectif et y donner un sens. Cela casse la mise en concurrence et favorise la construction du rapport de forces.

► UN PLUS AVEC LES JEUNES

Les jeunes qui entrent au travail veulent réussir leur vie, la mordre à pleines dents. Cette volonté d'être acteurs n'est pas encore émue. Lorsque les jeunes sont propriétaires de leur action, ils deviennent tenaces et ne lâchent pas tant qu'ils n'obtiennent pas satisfaction. La CGT peut être l'instrument qui va le leur permettre, et ce n'est pas les journaux télévisés qui le leur diront. C'est là que la question de l'adhésion à la CGT prend tout son sens.

► DANS NOTRE CAMPAGNE CONTRE LE COÛT DU CAPITAL

Le travail n'est pas un coût mais une richesse. Comment revaloriser le travail sans en parler, sans mettre en débat son contenu, son sens, son organisation ? Mettre en avant les enjeux du travail doit aussi nous permettre de nourrir notre campagne permanente contre le coût du capital.

COMMENT FAIRE ?

► PARLER DE SON TRAVAIL, C'EST DÉJÀ COMMENCER À AGIR !

Trop souvent, les salariés ne mesurent pas tout ce qu'ils mettent en œuvre pour essayer de bien faire leur boulot. La plupart du temps,

ils reçoivent des injonctions différentes, voire contradictoires, et ils passent leur journée à trier ce qui est essentiel pour eux et ce qui ne l'est pas.

Parler, raconter, écrire son travail, c'est déjà commencer à rendre visible tout ce que nous faisons et ce que nous n'arrivons pas à faire. Les délégués, les syndiqués doi-

vent favoriser des moments d'échanges sur le travail réel effectué dans un service ou un atelier.

► COMMENT TU TRAVAILLES AUJOURD'HUI, COMMENT TU AIMERAI TRAVAILLER ?

Ce sont les questions qui vont permettre le débat : comment tu travailles aujourd'hui, qu'est-ce qui

va bien dans ton travail et qu'est-ce qui ne va pas ? Comment tu aimerais travailler ? Et quels moyens es-tu prêt à mettre en œuvre pour y arriver ?

Bien souvent, dans la discussion autour de ces questions, les salariés vont trouver des solutions pour bien travailler. Cette créativité va porter sur l'organisation du travail, la communication dans l'entreprise, mais aussi l'emploi, la formation professionnelle, les qualifications, les salaires, etc. Bref à partir

de situations concrètes de travail, des aspirations vont se dégager, ce que le syndicat pourra traduire en revendications avec les salariés.

► PLUSIEURS ENTRÉES POUR CONTESTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Différents indicateurs peuvent alerter le syndicat pour aller à la rencontre des salariés.

Ces indicateurs peuvent être : l'augmentation de l'absentéisme,

l'accentuation de troubles musculo-squelettiques (TMS) ou de risques psychosociaux (RPS), des conflits dans un service, des accidents du travail, un produit ou un service mal effectué, etc. Le syndicat peut se servir de ces indicateurs pour poser les enjeux de l'organisation du travail.

Dans tous les cas, il doit construire les revendications avec les salariés qui sont les experts du travail.

QUELLE DÉMARCHÉ CGT ?

► C'EST L'AFFAIRE DE TOUS LES SYNDIQUÉS DANS LE SYNDICAT

Le syndicat doit élaborer une véritable stratégie revendicative avec pour thème : « on veut bien travailler ». L'action des élus DP ou CHSCT, les expertises ne doivent être que des outils au service de cette stratégie. Trop souvent, il est demandé une expertise, par exemple sur les risques psychosociaux, et lorsqu'elle est réalisée nous ne savons pas quoi en faire car elle ne fait que répéter ce que nous savions déjà et qui aurait pu être confirmé par une enquête du CHSCT ou un droit d'alerte des DP par exemple.

Il faut donc construire cette démarche revendicative par un débat régulier avec nos syndiqués et pas seulement les élus.

► LE POUVOIR D'AGIR DES SALARIÉS

Si comme nous l'avons évoqué, les salariés ne font pas exactement ce qu'on leur demande de faire, s'ils ont en eux cette capacité de transgression, il faut que, dans notre démarche syndicale, nous nous appuyons dessus. Cela veut dire que, pas à pas, nous allons construire avec eux les revendications pour changer le travail et construire le rapport de forces jusqu'à la négociation et en évaluer le résultat avec eux.

► PAS DE DÉLÉGATION DE POUVOIR

Dans certains syndicats qui ont engagé cette démarche, nous sommes même parvenus à élaborer les tracts avec les syndiqués, voire les salariés. Il s'agit de construire un syndicalisme plus « passeur de parole » que « porte-parole » car les experts du travail, ce sont les syndiqués, les salariés. Porter dans des réunions CHSCT ou des négociations le « réel » du travail déstabilise les employeurs qui, bien souvent, ne le connaissent pas. Des syndicats ont pu gagner des embauches en permettant à des salariés de décrire une journée de travail.

Dans les réunions avec les directions, faisons entrer l'humain, la réalité du travail plutôt que les chiffres.

NOS REVENDICATIONS

- Obtenir 3 à 5 heures par trimestre pour que les salariés d'un service, d'un atelier puissent se réunir pour parler de leur travail (sans la hiérarchie) avec les représentants des salariés s'ils le souhaitent.
- Puis 3 à 5 heures par trimestre pour une réunion de ces mêmes salariés avec la hiérarchie N+1 et obligatoirement un délégué du personnel ou de CHSCT. Cette réunion doit déboucher sur des décisions.
- Cette négociation doit vous permettre de négocier une autre organisation du travail et notamment, la réduction du temps de travail pour travailler mieux.
- Faire respecter le droit à la déconnection.
- Obtenir une valorisation du CHSCT avec plus de moyens, d'heures de formation (sans faire de ses membres des spécialistes coupés du quotidien de leurs collègues) et que le CHSCT soit le lieu de débat du travail réel.
- Obtenir des moyens pour les DP allant dans ce sens.
- Obtenir la formation de tous les élus CHSCT.
- Obtenir que le travail réel soit pris en compte dans les décisions prises dans l'entreprise et jusqu'au plus haut niveau.
- Proposer une phase d'expérimentation puis d'évaluation, quitte à engager une nouvelle négociation 2 ou 3 ans après.

LE SYNDICALISME DE L'ENTREPRISE À L'INTERNATIONAL

SOLIDARITÉ CONTRE PROFITS

C'est une bien vaste question qui ne trouve malheureusement pas ou très rarement d'écoute et de débat dans nos syndicats. Et pourtant, il ne se passe pas un seul jour sans que les salariés ne soient confrontés à la mondialisation qui se traduit toujours par une mise en concurrence des salariés dans tous les pays.

Qui n'a jamais été mis en accusation par son patron sur le coût du travail du salarié en France ?

Qui n'a jamais été comparé directement à un salarié des pays de l'Est, asiatique et plus récemment au salarié anglais qui subit le contrat de travail 0 heures ou au contrat de travail allemand qui exploite la misère des réfugiés avec des tarifs à 1€ de l'heure et des salaires mensuels à 84 € ?

Nos réponses à ces inégalités, ne sont pas « que » du ressort du salaire mais doivent se construire par la mise en place de solidarité internationale si nous voulons lutter à armes égales.

Nos patrons, tels des rouleaux compresseurs ne reculent devant rien pour asseoir leurs politiques de rentabilité. Pour les pays dits développés, il s'agit, au nom de la compétitivité, de rogner sur les acquis sociaux avec l'aide des syndicats réformistes. Pour les pays émergents, l'espérance d'un développement tant attendu d'une société disposant d'infrastructures répondant aux besoins vitaux est agitée comme un chantage ignoble qui s'apparente au « marche ou crève ».

Cette mondialisation n'a qu'un seul objectif : celui d'une recherche constante de rentabilité et de profit mettant au premier plan les intérêts financiers des multinationales plutôt que d'apporter une réponse aux besoins des peuples.

Pour illustrer cette opposition entre solidarité internationale et impérialiste il suffit de faire référence au fameux TAFTA (traité de libre-échange transatlantique), qui exclut toute solidarité au nom du profit où seul le droit des affaires primera en lieu et place des droits humains.

La devise du chacun pour soi, le repli sur soi dans et en hors de l'entreprise sont portés par le patronat, les gouvernements et les médias au travers de remises en cause des systèmes collectifs de solidarité.

L'INTERNATIONAL, LA FSM

La décision au 39^{ème} congrès d'adhérer à la FSM (Fédération Syndicale Mondiale) se retrouve dans notre conception de syndicalisme de lutte contre l'impérialisme aveuglé par la finance. Nous avons besoin d'un syndicalisme international de lutte et non pas d'accompagnement des directives de Bruxelles. Ce dernier ne faisant qu'aggraver les situations des peuples victimes de guerres et d'inégalités de toutes sortes par la validation de système coorganisé par des structures syndicales réformistes. Est-il nécessaire de rappeler que la CES et la CSI ont fait le choix de ne pas soutenir notre grande lutte contre la loi travail du printemps 2016.

Au contraire, la FSM a pris position dès le départ et a organisé, dans de nombreux pays, des rassemblements, des manifestations en soutien à la lutte que nous avons menée dans le pays contre la loi travail, avec un message d'unité des salariés pour mettre dehors les impérialistes qui pillent les richesses créées par les travailleurs du monde.

Il est d'importance capitale de ne pas opposer les salariés et d'unir toutes leurs forces pour construire le monde de demain et combattre les impérialistes qui prennent les décisions au sommet des multinationales et dans les gouvernements ultra-libéraux sans aucun respect de nos vies.

Nos revendications

Combattre les délocalisations, les destructions massives d'emplois avec une revendication rassemblant et apportant une réponse positive aux pays producteurs et pays consommateurs est possible.

LE BOUCLIER ANTI-DUMPING SOCIAL.

Installer une usine ou une entreprise dans un pays en développement, pour satisfaire les besoins du pays en question n'est ni un problème, ni le sujet qui nous occupe. Mais vendre des biens ou services dans un pays, sur un territoire, où ce bien ou service n'est pas fabriqué, pose la question de l'utilité sociale de cette production.

Ces délocalisations ne sont pas sans conséquence sur le marché de l'emploi local et national, ce qui pèse sur les droits, tels les salaires, le temps de travail, les effectifs, de ceux qui ont « la chance » d'avoir un emploi !

LE BOUCLIER ANTI-DUMPING SOCIAL, CONTRE LE COÛT DU CAPITAL.

Ce bouclier anti-dumping **pourrait s'appliquer dans chaque pays**. Il ne s'agit pas de protectionnisme d'un pays vis-à-vis d'un autre, mais de protectionnisme du monde du travail face au capital qui lui, organise la concurrence entre salariés et territoires du monde entier.

LE BOUCLIER SOCIAL, C'EST QUOI ?

Une contribution financière sur chaque produit importé, calculée sur la différence de la valeur sociale du travail entre le pays de production et le pays de la vente. Le produit de cette contribution financière va directement dans les caisses de la protection sociale, et doit aussi être utilisé pour le développement des territoires et des services publics.

L'instauration de cette contribution permettrait d'annuler ainsi le dumping entre territoires ou pays, puisque tout bien qui serait produit dans des conditions non conformes au standard, se verrait taxer par le bouclier social.

Ce bouclier social peut être un outil de lutte concrète contre le coût du capital, en partant bien de nos exigences en termes de besoins, qui ne sont pas forcément des marchandises.

Il serait de nature par exemple à revoir les lieux de production, choisis aujourd'hui par les employeurs sur des critères uniquement de « coût », voire à relocaliser les productions sur le territoire où ils sont vendus.

Il vise à ce que les implantations industrielles répondent aux besoins des populations dans le territoire. C'est pourquoi le fruit de cette taxe financière, gérée par les travailleurs eux-mêmes et non par l'Etat, doit servir uniquement au progrès social, donc les ressources des systèmes de protection sociale des pays concernés.

LA FÉDÉRATION, SON ORGANISATION, SES ACTIVITÉS AVEC LES SYNDICATS

La CGT tire de son histoire des expériences riches en termes de vie démocratique, de fonctionnement interne qui ont fait la démonstration de l'efficacité de son action revendicative. Le fédéralisme est à la source de cette vie démocratique, plaçant au cœur des décisions le syndiqué, son syndicat, avec des droits concrets dans l'organisation CGT, et avec aussi des responsabilités à s'investir dans la vie de leurs instances (Union Locale, Union Départementale, Fédération).

L'échange d'informations, le débat construit à partir des expériences des uns et des autres, la décision conciliant les diversités exprimées, ce sont là le socle de la démocratie syndicale CGT. Une démocratie qui demande, exige une organisation, une impulsion permanente de tous, à commencer par les responsables élus et désignés par l'organisation.

Chaque syndicat CGT doit faire vivre en interne cette vie démocratique qui constituera le ciment des solidarités, des forces revendicatives à l'entreprise. Chaque syndicat CGT doit répartir en son sein les responsabilités de chacun, afin d'assurer sa participation active à la vie et décisions de ses instances fédérales, sa convention collective représentant un socle de garanties sociales pour les salariés dans l'entreprise.

Dans le respect des décisions souveraines du Congrès, la Fédération s'organise pour informer, débattre, impulser l'action revendicative, former les militants CGT, au plus près des syndicats.

Le Comité Exécutif Fédéral élu par le Congrès Fédéral a la tâche et la responsabilité d'impulser à la mise en œuvre de ses décisions dans l'activité quotidienne de la Fédération. C'est l'instance dirigeante entre les congrès, qui agit dans le cadre des décisions du congrès et qui répond aux défis de l'actualité. La responsabilité de ses membres consiste, comme dans le syndicat, à participer au débat, à prendre des décisions, mais aussi à les mettre en œuvre.

Le Secrétariat Fédéral élu au sein du Comité Exécutif Fédéral a la responsabilité d'organiser et de gérer la maison fédérale, de participer et de représenter l'organisation auprès des pouvoirs publics, dans les instances de la CGT (Confédération et Fédérations). Le Secrétariat Fédéral Elargi vient aider, soutenir l'action du Secrétariat Fédéral composé de militants investis dans leur groupe, le pôle, la région, pour élargir, décentraliser au plus près des syndicats l'action fédérale.

Les outils fédéraux que constituent l'UFR, l'UFICT, le CFJ et le Collectif d'Histoire Sociale visent à aider les syndicats dans le développement de leurs activités pour un renforcement de la CGT.

Pour une activité revendicative efficace à tous les niveaux, l'implication collective est incontournable :

- ◆ Implication du syndiqué dans son syndicat,
- ◆ Implication du syndicat dans la Fédération et ses secteurs d'activités.

L'actualité sociale et économique exige du temps, des moyens militants pour relever les défis à tous les niveaux.

Les lois scélérates, votées ces dernières années, concourent à pousser aux replis de toute nature, le patronat voulant « enfermer » les militants CGT, le syndicat au périmètre de l'entreprise, l'écarter de ses instances pour l'affaiblir : l'institutionnalisation du syndicalisme est un outil patronal qui s'organise de l'entreprise au plan national, avec les mêmes objectifs : affaiblir la capacité d'action de la CGT en « surchargeant » des militants dans des calendriers de réunions sans efficacité pour améliorer la vie des salariés.

Avec la loi de dumping social imposée, la CGT doit plus que jamais combattre sur tous les fronts, sans replis, faisant de la vie démocratique du fédéralisme la pierre angulaire de son activité, de l'organisation de ses tâches et responsabilités.

Faire vivre la démocratie syndicale dans l'entreprise au plan national, dans le territoire doit permettre d'élargir, renforcer la CGT à tous les niveaux.

This image shows a single sheet of white paper with rounded corners, framed by a double-lined yellow border. The page is ruled with horizontal black lines, providing a template for writing or drawing. There are no margins, text, or other markings on the page.

This image shows a single sheet of white paper with rounded corners, framed by a double-lined yellow border. The page is ruled with horizontal black lines, providing a template for writing or drawing. There are no margins, text, or other markings on the page.

UNE FORCE DÉDIÉE

AUX BRANCHES PROFESSIONNELLES ET AUX GRANDES ENTREPRISES



• PRÉVOYANCE • AUTONOMIE • SANTÉ • RETRAITE

NOS ATOUTS

● PROXIMITÉ

- * Près de 700 agences locales et plus de 1 500 conseillers mutualistes

● SOINS DE QUALITÉ ET PRÉVENTION

- * Plus de 2 500 structures de soins et d'accompagnement mutualistes
- * Nombreuses actions de prévention

● NOS VALEURS

- * Non lucrativité
- * Solidarité
- * Action sociale

● ACCOMPAGNEMENT

- * Aide et conseil pour la construction et la rédaction d'accords collectifs auprès des négociateurs
- * Formations à la protection sociale

MUTEX ET SES MUTUELLES PARTENAIRES

sont à vos côtés pour vous constituer une protection sociale complémentaire collective efficace et solidaire.

N'hésitez pas à nous contacter

collectif@mutex.fr • www.mutex.fr

Mutex, l'alliance mutualiste à vos côtés

adhérentes à

