

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°583
du 3 avril 2019

- ♦ TRAVAILLEUR ISOLE P. 3
- ♦ EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES P. 6
- ♦ NOUVEAU STATUT TRAVAILLEUR SALARIE ET SECURITE SOCIALE PROFESSIONNELLE P. 11
- ♦ UN SYNDICALISME INTERNATIONAL DE LUTTE P. 14
- ♦ EXPLICATION VOTES ET DEPOTS AMENDEMENTS P. 17
- ♦ RIEN PAYE 2018 P. 18
- ♦ RECU SYNDICAL P. 23



Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT-263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex

♦ Tél. 01.84.21.33.00

<http://www.fnic-cgt.fr>

e-mail : contact@fnic-cgt.fr

Directeur de Publication :
Emmanuel LEPINE

ISSN : 0240 9259

N°CPPAP : 0520 S 06415

Mensuel : 2,74 €



MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

Le travail isolé n'est pas sans risques... bien au contraire.

On retrouve dans nos archives de 1965 cette préoccupation à travers un article de novembre dans « **La Voix des Industries Chimiques** ».

Des exemples d'accidents sont cités à l'époque devant le **Comité Technique National** de la Sécurité Sociale. Une enquête sera obtenue.

Nous serons loin d'être les premiers : le philosophe Epictète (50-130 après JC) se préoccupait dans ses écrits du travail isolé. **Dès l'antiquité, Epictète relève déjà l'ambivalence de la notion d'isolement, décrivant l'homme isolé comme « un homme privé de secours ».**

Qu'en est-il de la définition du travail isolé dans le code du travail?

Il n'existe pas, dans le code du travail, de définition du travail isolé. Il est cependant admis que cela concerne **ceux qui ne peuvent plus être vus ou entendus de leurs collègues.**

Il existe, précisément, quelques obligations pour des travaux spécifiques comme certains travaux en hauteur, la pénétration dans les capacités « espaces confinés, ambiances de travail dangereuses (avec les risques d'asphyxie, incendie, explosion, intoxication, empoisonnement etc...), différents travaux électriques, ou pour les salariés d'entreprises extérieures...

Certains organismes disent que le travail isolé n'est pas un risque en soi, mais un facteur aggravant d'une série de risques physiques et d'ordre psychique. C'est franchement tourner autour du pot et cela ne change rien aux obligations de prévention.

Comment aborder ce sujet?

Il faut l'aborder avec les obligations générales de prévention (Articles L4121-1/2 du code du travail).

Ces articles posent comme principe que le travail doit être organisé pour éviter les risques. Dans notre sujet, l'organisation du travail doit éviter le travail isolé.

L'obligation d'organisation concerne la prévention mais

aussi l'organisation des secours. De plus la loi prévoit dans ces articles de « tendre à l'amélioration des situations existantes ». On devrait donc trouver de moins en moins de postes isolés, ce qui n'est pas le cas dans nos industries.

L'évaluation des risques devra être réalisée et retranscrite dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels « DUERP ». Est-ce le cas dans nos établissements ?



Que penser des nouvelles techniques de localisation géographique et d'alerte?

1/Alerter n'est pas protéger ; en elles-mêmes, ces techniques ne sont pas des moyens de prévention mais des moyens d'alerte après accident.

Cela est très différent et ne doit pas être amalgamé, ce que tentent pourtant de faire passer bon nombre d'entreprises.

Le journal de l'INRS « Travail et sécurité » numéro 741 confirme qu'il ne faut pas confondre alerte et protection. L'appareil connu sous le nom de **PTI** qui signifie « **P**rotection **p**hysique du **T**ravailleur **I**solé » est une définition abusive car il n'y a aucune protection.

Ce système **PTI**, est bien connu et répandu dans nos usines, et une de ses motivations principales reste le flicage inavoué mais bien réel des salariés. A chaque fois, on nous explique que les enregistrements ne serviront à rien d'autre qu'à la sécurité. Toutefois, à plusieurs reprises, on découvre qu'il en est autrement, pour sanctionner, justifier des restructurations, lors des mouvements de grève, contrôler le temps de travail etc... De surcroît ces nouvelles technologies créent de nouveaux risques qu'il faut mettre dans la balance.

Les hommes robots qui existaient chez Amazon arrivent chez Air liquide, chez Total. Qui seront les prochains ?

Ces appareils interrogent sur le respect des droits et des libertés.

Le CSE a-t-il remis l'avis obligatoire dans le dossier qui doit être déposé à la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) ?

De plus, l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, doit donner lieu à une procédure d'information/consultation des instances représentatives du personnel (C. trav. Art. L2312-8) ou du CSE.

Le travail isolé, peut-il être une conséquence aggravante des risques psychosociaux (RPS) ?

L'isolement physique et relationnel est à prendre en compte comme facteur d'exposition aux RPS (Risques Psycho Sociaux). En effet, le travail en équipe, face à un incident potentiellement grave, est radicalement différent. On peut dire que dans ce domaine, **la règle quantitative du 2=1+1 ne s'applique pas.**

Pouvoir échanger, s'appuyer sur le collègue, pouvoir prendre du recul, est essentiel. La motivation impulsée par le travail d'équipe est aussi en cause. Le niveau de stress, voire la panique en certains cas, ne sont pas simplement divisés par deux.



Quand vous êtes seul à votre poste de travail, vous ne pouvez compter que sur vous-même et vos décisions non débattues seront celles appliquées, qu'elles soient bonnes ou mauvaises, mais dans tous les cas, elles seront de votre responsabilité.

Un salarié travaillant de façon isolée se retrouve souvent seul face à ses difficultés ou sans possibilité de montrer également ses réussites dans la gestion d'un aléa.

En effet, il est difficile de rendre visible son travail et son professionnalisme dans la réalisation de son travail lorsque l'on intervient seul sur une situation. Dès lors, se pose la question de l'évaluation professionnelle : sur quoi, sur quelle base, peut-on être évalué pendant notre entretien si personne ne sait comment on réalise notre activité ? De fait, lorsque l'on sait que l'évaluation est parfois le vecteur de la reconnaissance, quelle adéquation entre travail réellement réalisé et reconnaissance effective ?

On retrouve dans les différents témoignages de salariés isolés des expressions qui confirment ce mal être et elles sont à retenir :

- ◇ « Perte de convivialité »
- ◇ « Sentiment de débordement plus présent »
- ◇ « Solitude imposée »
- ◇ « Anxiété »
- ◇ « Possibilité de réactions inadaptées »
- ◇ « Pas de diagnostic partagé »
- ◇ « Une personne isolée est susceptible de prendre des risques qu'elle ne prendrait pas si elle n'était pas seule »

Le médecin du travail, peut-il y faire quelque chose?

Dans sa panoplie d'actions, le médecin du travail **peut** prononcer une restriction d'aptitude. C'est ce qui a pu être fait pour un salarié qui luttait contre un cancer et que la direction avait laissé en poste isolé et en travail de nuit. Son intervention reste tout de même très limitée et d'autant plus quand il est lui-même salarié de l'entreprise qui impose cette organisation de travail.

Propositions d'actions syndicales pour lutter et aider le travailleur isolé :

- Les procédures, le matériel sont-ils conçus pour être utilisables par un salarié isolé ?
- Est-il possible de relire une procédure, en téléphonant et en manœuvrant du matériel en même temps ?

○ Une enquête en situation réelle du CSE (Comité Social et Economique) pourra le démontrer. Si nécessaire, la décision de faire réaliser une expertise aussi. On peut citer comme exemple le travail avec un appareil autonome respiratoire (ou ARI) qui nécessite la présence d'un binôme. Qu'on nous montre comment se servir du défibrillateur, de la couverture anti feu etc..., des situations qui sont concrètement impossibles à résoudre quand vous êtes travailleur isolé mais qui peuvent avoir des conséquences dramatiques sur votre santé.

La démarche de l'employeur de créer un poste isolé implique nécessairement une consultation préalable obligatoire du CSE. Le poste isolé se cumule parfois avec le travail de nuit et en ce cas, il y a fréquemment des effets multiplicateurs, tant sur le plan des risques physiques que sur des RPS.

L'arrêt Snecma (Cour de cassation, le 5 mars 2008) est un point d'appui important. Il confirme qu'un juge peut ordonner la suspension d'une réorganisation si celle-ci aggrave les conditions de travail, en particulier en entraînant l'isolement d'un technicien. Rappelons-nous l'obligation de « tendre à l'amélioration des conditions de travail ».

Sur le plan pénal

L'obligation de sécurité de résultat, associée aux obligations générales de prévention, a conduit à des décisions de condamnations pénales sur des accidents en poste isolé, y compris en l'absence de textes spécifiques de la profession.

Sur le plan civil

C'est-à-dire la réparation due à la victime, la faute inexcusable de l'employeur, pour peu qu'elle soit réclamée, est acquise. Le critère de « Conscience du danger » se démontre suffisamment par la littérature.

Conclusion :

Ce sujet, comme tant d'autres, illustre bien la réalité de la lutte des classes : les postes isolés ont plutôt tendance à se multiplier, alors que ces risques et effets délétères sont connus. **Ne nous faisons pas avoir par de fausses solutions, en confondant secours et prévention.**

L'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur qui n'hésitera jamais à isoler un salarié qu'il ne juge que par sa rentabilité.

Son bien-être et sa sécurité ne font malheureusement pas partie de ses priorités. Continuons d'exiger l'amélioration des conditions de travail et l'abrogation de cette condition de travail isolé, qu'il ne faut pas ignorer.

Autres textes de référence :

- ❑ Recommandation R 416 (à trouver sur Ameli).
- ❑ Document INRS ED 6288.
- ❑ Articles R4512-13 du code du travail sur les entreprises extérieures et R4323-61 pour les travaux en hauteur.
- ❑ Journal Travail et Sécurité de l'INRS 739 de mai 2013.
- ❑ Journal Travail et Sécurité de l'INRS 741 de juillet/aout 2013.

LA RÉALITÉ DU TRAVAIL ET SON AVENIR AVEC LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES COMME LE NUMERIQUE

LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES AU SERVICE DE LA RTT

En France, un million de travailleurs vivent avec moins de 850 euros par mois. Avoir un emploi ne protège pas de la pauvreté, notamment pour ceux qui travaillent à temps partiel ou alternent des périodes de travail précaire et de chômage.

Le changement du marché de l'emploi provoque un double processus de précarisation : la montée du chômage et le développement des formes particulières d'emploi. **La norme qui a prévalu, du CDI à temps complet, jusqu'au début des années 1980 tend à régresser au profit de contrats précaires, intérim, CDD, temps partiel subi, ubérisation...**

La révolution numérique, la digitalisation de l'outil de travail, promettent des usines intelligentes, une organisation du travail intelligente, un management intelligent, ainsi que des villes intelligentes, des magasins intelligents, des systèmes de production d'énergie intelligents, des infrastructures de transport intelligentes. Et, d'un autre côté, l'ouvrier, le salarié, le prestataire de service ne seraient plus que des exécutants de tâches décidées par des algorithmes ou plutôt des esclaves au service de la machine. Les enjeux de ces nouveaux modes d'organisation de l'entreprise sont énormes, en particulier en termes :

- De surveillance, de contrôle, d'évaluation des performances des travailleurs
- De la fonction des salariés, qui ne maîtrisent pas les données et sont réduits à un rôle d'exécutant au service de l'outil
- De normalisation d'une entreprise, voire d'une société conduite par les data et l'efficacité rationnelle
- D'utilisation des données personnelles : travailleur comme tout citoyen, nous produisons sans nous en apercevoir des millions d'octets d'information, tous les jours via les e-mails, réseaux sociaux, historiques de navigation, moteurs de recherche, mots de passe, formulaires, mais aussi, via les caméras de surveillance, les puces électroniques...

De plus en plus, nos documents privés et professionnels sont hébergés dans des clouds parfois situés physiquement à des milliers de kilomètres.

Pour mieux résister à un changement, il faut le comprendre. Autour de nous, le monde évolue très rapidement et pas forcément dans le sens du progrès social. Les environnements économiques des entreprises sont en mutation.



Des changements technologiques modifient les modes de production. Depuis toujours, l'industrie a évolué et elle a connu trois révolutions économiques : après les machines à vapeur au charbon du 18ème siècle, le 19ème siècle a connu l'électricité et le moteur à explosion, et enfin l'informatique au 20ème siècle, avec l'arrivée d'internet dans les années 90. **Depuis les années 2010, nous sommes arrivés dans l'industrie 4.0, plus connue sous le nom de « l'usine du futur ».**

Internet accompagne maintenant la vie des Français, dont 82 % surfent chaque jour sur internet.

A fin 2015, ils disposaient de 2,5 outils connectés dans leur foyer. Les entreprises sont donc elles aussi soumises à ces évolutions.

► EVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Les consommateurs vont sur internet notamment pour acheter, ce qui modifie les concepts de vente et d'achat, passant d'une offre de produits à un service personnalisé. Certains outils suivent les habitudes des internautes et proposent des publicités adaptées, simplifient les choix.

La digitalisation vise à transformer un objet, un outil, un process ou un métier en un code informatique. Elle ne change pas les objectifs de l'entreprise, mais ses outils et ses méthodes.

Tous ces concepts, ces évolutions, avec une vision capitaliste, ne visent qu'à développer de nouvelles organisations de production, pour fabriquer plus et plus vite, et dégager plus de marges, de profits.

☞ **Si ces technologies réduisent les risques d'accidents, du fait que le salarié n'a plus à travailler à proximité directe de la machine, elle participe à la réduction des effectifs et à l'explosion de TMS (Troubles musculo-squelettiques) et des RPS (Risques psychosociaux), du fait de l'intensification, de la déshumanisation du travail et de l'asservissement de l'homme par la machine.**

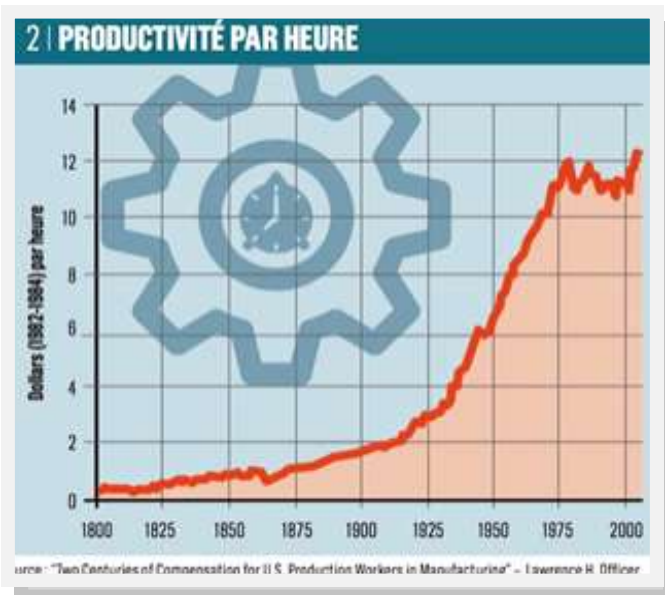
Les impacts de la numérisation et de la digitalisation sont tout aussi, voire plus importants sur les activités support (Paie, Informatique, Comptabilité), avec la mise en place de Centres de Services Partagés ou de GBS (Global Business Services), souvent externalisés dans des pays à bas coûts de main-d'œuvre.



L'enjeu est de savoir si nous pouvons maîtriser cette révolution numérique et orienter ces transformations dans le sens d'un progrès social, économique et environnemental pour tous, et cela commence par changer la donne du travail, revaloriser sa place dans la société et rendre responsables les patrons, notamment des multinationales, sur ces enjeux !

La vision capitaliste est à l'inverse de ce à quoi devraient servir ces évolutions. La révolution numérique, et la digitalisation de notre outil de travail doivent au contraire garantir, bien sûr la qualité de nos produits, nos productions, la sécurité des installations, mais aussi, assurer le maintien, la création d'emplois dans nos industries.

Chaque révolution industrielle, s'est toujours traduite par un accroissement de la productivité. En 40 ans, les gains de productivité ont augmenté de 80 %.



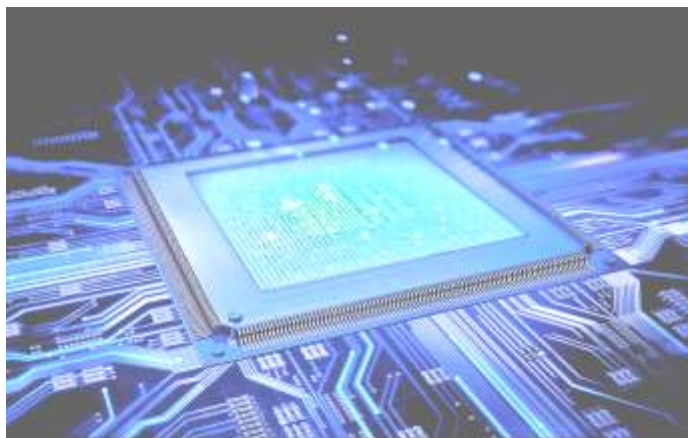
Suivant l'étude de la Dares de janvier 2017, depuis 30 ans les métiers les plus créateurs d'emplois relèvent tous des domaines du tertiaire, et ceux qui reculent sont ceux des domaines agricoles, industriels et artisanaux. Les métiers du domaine de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive ont le plus contribué à la croissance des métiers du tertiaire, avec 1,35 million d'emplois supplémentaires en trente ans. Les métiers du domaine des services aux particuliers, de l'informatique et des télécommunications ont également fortement progressé.

À l'inverse, la plupart des métiers de l'industrie ont connu une baisse d'effectifs marquée et régulière, sous l'effet de l'automatisation des procédés et de la concurrence des pays à bas coûts de main-d'œuvre.

Le nombre de personnes occupant un métier industriel est ainsi passé de 4 010 000 à 3 184 000, ce qui représente une perte de 826 000 emplois.

Désormais, ces métiers ne représentent plus que 12 % de l'emploi, contre 18 % il y a trente ans.

Ceci nous démontre qu'il existe un vrai défi à relever, lié à la redistribution des richesses, dû entre autres au développement des nouvelles technologies numériques, qui transforment nos métiers.



Les nouvelles technologies ne sont que des outils. Si nous les utilisons correctement, elles peuvent améliorer les conditions de travail. C'est en prenant le contrôle que nous pourrions les utiliser comme il convient.

Nous ne pouvons pas nous opposer à l'amélioration de notre outil de travail, quand elle vise à améliorer nos conditions de travail, à réduire la pénibilité, mais ceci ne doit pas être la conséquence d'une réduction d'effectif, mais d'un partage équitable du temps de travail.

Toute nouvelle technologie, nouvel outil de travail, nouvelle organisation du travail, passe obligatoirement par des besoins de formation professionnelle.

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. Une véritable formation aux évolutions technologiques et non pas à la simple employabilité.

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 ?

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.

Réduire la durée du travail, c'est rattraper les gains de productivité qui ont été transférés aux actionnaires sous forme de dividendes, multipliés par 2 depuis la mise en place des 35 heures, et qui ne sont pas revenus aux salariés, soit sous forme d'augmentation de salaire, soit sous forme de réduction du temps de travail.

En 2018, rien que les entreprises du CAC 40 ont distribué 57 milliards d'euros de dividendes. Ces 57Mds d'€ permettraient de créer 8 302 000 emplois avec un salaire de 4 500€ (cotisations salariales et patronales comprises), soit 2 500€ net. On touche là à la racine du chômage de masse.

Aller vers les 32 heures est donc bien une direction absolument cohérente contre le chômage.

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 des gains de productivité vers les profits 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.

Il est temps d'impulser un investissement dans l'appareil productif, et repenser la redistribution des gains économiques, notamment par le partage du travail, en diminuant le temps de travail à 32 heures, et 28 h/semaine pour les travailleurs postés, et arrêter le gaspillage de l'argent public, avec ces guichets de subventions, comme le Crédit Impôt Recherche ou encore le CICE.

⇒ **La FNIC-CGT revendique que tous les gains de productivité, et notamment ceux engendrés par la révolution numérique et la digitalisation de l'outil de travail, doivent améliorer les conditions de vie et de travail, et donc servir à la baisse continue du temps de travail, conjuguée à une augmentation des salaires.**



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

POUR DES NORMES QUI PROTÈGENT L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS, DES CITOYENS

Depuis qu'il existe, le code du travail a toujours été la cible du patronat. Aujourd'hui, comme hier et comme ça le sera toujours. Mais, l'histoire l'a démontré, de sa création jusqu'à il n'y a pas si longtemps, la lutte des travailleurs a permis de faire évoluer le code du travail, socle de droits communs, seul outil permettant de garantir à chacun un même niveau de protection, d'évolution, de reconnaissance... Des luttes, il en aura fallu, et on se doit de le reconnaître, le rapport de force, la lutte de classe de ces dernières décennies, n'ont pas penché en faveur des travailleurs. La faute à qui ? Certainement à chacun d'entre nous, en tout ou partie, mais on se doit aussi de le dire, on a rarement connu dans l'histoire un patronat autant soutenu par les gouvernements successifs, devenus exécutif des revendications patronales, au service du monde de la finance, sans oublier le soutien d'une majorité de « médias ». Ceux-là sont la propriété des plus riches, qui leurs assurent une propagande sans égale et quasi illimitée dans leur capacité à générer de la pollution intellectuelle, formatant l'information plutôt que de livrer des éléments factuels permettant à tout un chacun de faire sa propre analyse et opinion.

Une réaction de la CGT à la hauteur des enjeux s'impose. L'avenir et le devenir de l'ensemble des travailleurs en dépendent. La lutte doit être organisée, chaque syndicat, chaque syndiqué doit entrer dans l'action, au plus près du terrain, avec les salariés. Non pas pour reconquérir ce que le patronat nous a repris, mais bien pour gagner un code du travail du XXI^e siècle, qui garantisse à chacun de vivre dignement de son travail, en toute sécurité, émancipé du lien de subordination par la citoyenneté à l'entreprise, faisant des travailleurs, à travers leurs représentants, des acteurs et décideurs des choix économiques et stratégiques puisque le créateur de la richesse, **la véritable valeur ajoutée de l'entreprise est bien le Travailleur lui-même.**

Mais un CDT (Contrat de Travail) à lui seul ne saurait suffire. C'est pour cela qu'en parallèle et historiquement, là aussi du fait des luttes des travailleurs, les conventions collectives (statuts dans le public) ont vu le jour. Une véritable protection du travailleur ne saurait être sans prise en compte de la réalité économique des secteurs d'activité, qu'ils soient de services ou de production de biens

marchands, de la réalité des métiers liés à ces secteurs, santé, sécurité, formation, qualification, classification, richesses créées.



Cela nous renvoie aussi et inmanquablement à la notion de communauté de travail. Si nous sommes tous d'accord pour nous attaquer à l'éclatement des droits sociaux et aux responsabilités patronales engendrées par la sous-traitance en cascade, pour la fédération, la CGT, la solution n'est pas 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 sous toutes ses formes, en revendiquant des droits professionnels dans chaque entreprise, la communauté de travail étant le cœur de construction des droits, au sein d'une CCN (Convention Collective Nationale).

Aucune activité ne doit être mise en sous-traitance sans accord des instances représentatives du personnel, celles-ci devant 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.

Pour empêcher la sous-traitance née d'externalisation de métiers organiques indispensables au quotidien à l'entreprise, il nous faut gagner le droit de décision dans les IRP (Instances Représentatives du Personnel) à définir ce qui peut relever de la sous-traitance et ce qui relève de l'entreprise.

Les conventions collectives, pour la plupart, ont été créées sur la base de droits sociaux égaux dans une même activité industrielle ou de service afin d'éviter « le dumping social » et la concurrence entre les employeurs ayant la même activité. La réduction du nombre de CCN ne doit pas conduire à saborder la base de leur construction. Nous n'accompagnerons pas ce schéma par des propositions dangereuses en participant à l'émergence de CCN dont la base serait « le produit marchand ». Les CCN doivent garder leurs fondations sur ce qui relève de l'industrie ou du service sur la base de la transformation de la matière, des savoirs et des savoir-faire.

✍ POUR UNE « MISE EN SÉCURITÉ SOCIALE » DE TOUS !

CDT et CCN protègent le travailleur dans son environnement professionnel mais cela ne suffit pas. Le travailleur est aussi un citoyen, un être humain, il a une famille et doit pouvoir vivre pleinement intégré dans notre société, qui, de par ses valeurs sociales et solidaires, doit pouvoir répondre à tous les aléas de la vie de tout un chacun, ne laissant personne sur le bord de la route, dans la misère et/ou la détresse.

C'est ce qu'ont voulu nos anciens, qui, toujours par la lutte, avec Ambroise CROIZAT à leur tête, ont mis en place le programme du Conseil National de la Résistance, créant la Sécurité sociale, une protection sociale d'ensemble, solidaire, par répartition, obligatoire, financée par des cotisations sociales salarié/employeur, donc à partir des richesses créées par le travail ! C'est l'acquis historique des droits sociaux, gagné de plus au sortir de la guerre, dans un pays en ruine et avec une économie au plus bas.

Bien sûr, dès le lendemain de sa création, le patronat n'a eu de cesse de remettre en cause cet acquis, se refusant à financer la protection sociale et la solidarité nationale, préférant la rentabilité et la rentabilité au service de la finance et toujours et encore plus en enrichissant les actionnaires, une minorité de personnes au détriment de millions d'autres.

Si les travailleurs ont su résister durant une longue période aux offensives patronales, continuant de faire progresser les acquis, ce n'est plus le cas depuis les trois dernières décennies, la dernière étant au summum des régressions en matière de protection sociale.

Principal facteur, les exonérations de cotisations en tout genre concédées au patronat, à aujourd'hui environ 80 milliards d'euros : conséquence, des baisses de prestations permanentes, un transfert sans cesse croissant vers les complémentaires santé, favorisant le transfert au privé qui ne cesse de lorgner sur les 700 milliards de budget de la Sécurité sociale. Créant des inégalités : 38 % de la population a dû renoncer à un ou plusieurs soins (64 % dans les couches les plus démunies), un système de santé à plusieurs niveaux, en fonction des moyens des uns et des autres pour se payer une complémentaire santé, 6 % de la population n'a pas de complémentaire donc plus accès aux soins de qualité, aux soins tout court. 14 % soit 9 millions de personnes vivent en dessous du seuil de pauvreté dans notre pays, 5^e puissance financière du monde !

Les conséquences de ces choix politiques sont multiples mais toutes régressives : baisses des prestations familiales, remises en cause de notre système de retraite et de son financement, remises en cause de l'assurance chômage...

Une crise sociale sans précédent, gilets jaunes, rouges, roses, blouses blanches, robes noires, les « autoentrepreneurs », les détachés, les ubers, les delivroos..., tous travailleurs, tous exploités par la caste capitaliste, tous dans la rue et pas forcément en même temps alors que les revendications, le mal vivre, le besoin d'une autre société sont les mêmes, tout comme l'impérativité de justice sociale, fiscale....



Positivons, on assiste là à une élévation des consciences, au retour à la bataille des idées. Le monde du travail, la population, expriment non pas, comme il est dit, un rejet des partis politiques et/ou des corps intermédiaires mais leur volonté, leur exigence d'un autre choix de société, pour de véritables politiques de progrès social.

Ce sont autant de revendications et de luttes que mènent la fédération, la CGT, de longue date, des convergences se construisent, il faut les amplifier.

Les axes revendicatifs que la fédération et la CGT proposent en la matière visent à transformer la Sécurité sociale en élargissant son champ d'intervention. Nous devons aller vers une prise en charge intégrale, en réponse aux besoins de l'ensemble de la population, en matière de santé bien sûr, mais aussi en matière familiale, retraite, autonomie, pour les personnes âgées comme celles en situation de handicap, et pourquoi pas demain en matière de chômage, de logement social, de formation professionnelle continue, reliant ainsi la conception de sécurité sociale professionnelle et notre 100% Sécurité sociale, bref pour une véritable « mise en Sécurité sociale » de tous.

C'est un enjeu crucial face aux réformes du gouvernement actuel et des précédents qui attaquent les fondements de la Sécurité sociale. Ils le font soit en la fragilisant par les exonérations successives de cotisations, soit en remettant en cause l'accès aux droits pour tous.

👉 LA CGT PROPOSE QUE LA SÉCURITÉ SOCIALE DEVIENNE INTERLOCUTEUR, COLLECTEUR ET PAYEUR UNIQUE.

Pour que cette **Sécurité sociale du XXI^e siècle**, outil de la protection sociale, soit possible il faudra une réforme de son financement. Ou plutôt un retour plein et entier, tel que le CNR (Conseil National de la Résistance) l'avait prévu, un financement par la cotisation sociale, sur les revenus du travail, solidaire et intergénérationnel.

Impossible à financer disent certain ??? 240 milliards d'euros d'argent public attribués aux entreprises chaque année (CICE, CIR, baisse de l'impôt sur les sociétés, sur les bénéfices, suppression des taxes professionnelles, 400 niches fiscales...) dont environ 80 milliards pour les seules exonérations de cotisations sociales, transférées, pour les dernières, vers l'impôt, donc payées par chacun d'entre nous en lieu et place des cotisations patronales. Et, pour quels résultats ??

Les entreprises ont créé de l'emploi (6,2 millions de salariés inscrits à Pôle Emploi à ce jour), 10 ans que les chiffres du chômage progressent, 9 millions de pauvres.... Positivons tout de même, record battu en 2018 avec 57 milliards de dividendes reversés aux actionnaires du CAC 40, les aides publiques ont quand même un effet positif pour les multinationales qui en perçoivent la plus grande partie !

Une Sécu intégrale, utopie ?? Et pourtant, un régime a fait ses preuves, celui de l'Alsace-Moselle.

Avec 1 à 2 points de plus de cotisation suivant les résultats annuels, c'est 90 % des frais pris en charge par la Sécu. C'est encore une cotisation de plus ?? Ben non, 2 points de plus en cotisation pour une Sécu intégrale, c'est la suppression des cotisations complémentaires santé, qui sont de l'ordre de 9 à 14 % du revenu en moyenne pour une famille hors régime entreprise ou pour les retraités, et de 5 à 9 % pour les salariés bénéficiant de régimes d'entreprise ou de branche. Non seulement on finance la Sécu intégrale mais en plus on augmente le pouvoir d'achat de tous. Vous avez dit « utopie » ???

En conclusion, que l'on dise « nouveau statut du travail salarié », « sécurité sociale professionnelle », est-il une meilleure « mise en sécurité sociale » autre qu'un code du travail du 21^e siècle et des CCN prenant en compte les spécificités de métiers, le tout, additionné à une Sécurité sociale, elle aussi du 21^e siècle, intégrale, seul collecteur et payeur, outil de la protection sociale, solidaire, universelle et intergénérationnelle ?

Le récent mouvement des gilets jaunes conduit immanquablement à des questions sur le syndicalisme, son rôle dans la démocratie sociale, la nécessité qu'il soit libre et indépendant des pouvoirs financiers et politiques bien sûr, mais qu'il soit surtout en permanence à l'offensive pour revendiquer une vie au travail faite de droits, de libertés individuelles et collectives, faisant des syndiqués le moteur de la démocratie syndicale.

► **Le syndicalisme institutionnalisé**, tel que nous le vivons malheureusement de plus en plus, fait de « professionnels carriéristes » facilement corruptibles, avec des organisations asservies idéologiquement et financièrement, signant des accords au nom des salariés sans les consulter, est un danger pointé dans divers pays. L'Europe est à l'offensive pour tenter de bloquer la mobilisation et l'intervention des salariés, de leur supprimer leur droit de grève, leur liberté d'expression. **La CES (Confédération européenne des Syndicats) est le parfait exemple d'outil mis en place pour scléroser le mouvement syndical et l'inféoder au fonctionnement des institutions capitalistes comme la Commission européenne.**

► **Au plan mondial**, nous avons cette même opposition entre accompagnement et lutte de classe. **La CSI (Confédération syndicale internationale) dont les origines viennent de la CISL (Confédération internationale des Syndicats libres) financée par la CIA, porte dans ses gènes un syndicalisme d'institution, négocie le moins pire et jamais le meilleur. Elle refuse d'accuser, de dénoncer l'exploitation capitaliste, ne mobilisant jamais ou très rarement les salariés, préférant décider à leur place. Elle va même jusqu'à valider des accords « mondiaux » avec les multinationales dans leur lieu de rencontre favori : Davos. Là même où se décident les mauvais coups qui seront portés aux travailleurs à travers le monde.**

► **Les organisations affiliées à la FSM (Fédération syndicale mondiale) ont, elles, fait le choix d'un syndicalisme porteur du changement de société**, de lutte de classe et de masse, engagé avec et par l'intervention démocratique des salariés décideurs de leur avenir.

A la FSM, on ne négocie pas dans les salons, à l'abri des regards, la régression sociale. On lutte pour le progrès social, le meilleur et non le « moins pire », dans la transparence, avec les salariés.

Parmi les mauvais coups évoqués plus haut, la mise en concurrence des travailleurs des différents pays n'est pas le moindre.



Le chantage à l'emploi et à la délocalisation pour accroître l'exploitation et imposer l'austérité est utilisé par les patrons dans tous les pays du monde. 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, à l'Anglais qui subit le contrat de travail 0 heure ou le contrat de travail allemand qui exploite la misère des réfugiés avec des tarifs à 1€ de l'heure et des salaires mensuels à 84 € ?



Et on pourrait aussi parler des salariés polonais, qui sont « concurrencés » par les Ukrainiens ou les Chinois par les Vietnamiens. Nos réponses à ces inégalités, ne sont pas « que » du ressort du salaire mais doivent se construire par la mise en place de solidarités internationales 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. Et même si les salariés se plient aux exigences, leurs emplois ne sont pas garantis pour autant et les fermetures d'usines et les déplacements de production ont souvent lieu à plus ou moins brève échéance.

L'idéologie patronale axée sur le « coût » amène par ailleurs à souvent éclater la fabrication de produits dans divers lieux, à produire un élément ici et un assemblage là-bas, à installer la production dans un lieu, et dans un autre pays ou un autre continent.

Cette circulation des marchandises dans un système capitaliste mondialisé, oppose les travailleurs, les met également en compétition au détriment de leur santé, de leurs droits.

► **Dans une vision de société à dimension humaine et sociale, l'environnement touche à la vie, à la santé des citoyens et des familles.**

C'est pourquoi la FNIC-CGT porte une proposition sur la création d'un :

« Bouclier social international » qui supprime tout profit réalisé par la mise en concurrence des travailleurs, au travers de leurs salaires, de leurs droits et de leur protection sociale. Ce bouclier social international supprimera le dumping sur la fiscalité, avec des pays spécialisés en plateformes de transition financière, sans aucun lien avec la création des richesses réalisées ailleurs.

Les multinationales, dans leur recherche de réduction du coût, d'appât du gain, imposent de travailler dans des conditions inhumaines, sans aucun respect, ***général de la pollution qui empoisonne l'environnement des salariés, de leur famille, de leur santé et de leur vie souvent de manière irréversible (les ruptures de barrages miniers au Brésil ou l'utilisation intensive des pesticides type glyphosate en sont de tristes illustrations).***

Ce « Bouclier social international » vise à ce que l'exploitation des entreprises dans un quelconque pays soit utile à **faire progresser le niveau de vie des populations, et à ce que la production soit vendue là où elle est fabriquée, utile pour répondre aux besoins de la population.**



La rente financière, actuellement faite par les multinationales par **la mise en concurrence des travailleurs d'un pays à l'autre**, sera supprimée par ce bouclier social en créant une taxe dont le niveau sera fixé par la somme des différences salariales, environnementales et fiscales entre le lieu de production et le lieu de vente du produit.

☞ L'utilisation du produit de cette taxe est aussi importante. Elle est versée directement dans les caisses de la protection sociale du pays où se réalise la vente, permettant ainsi d'en faire un levier qui, annulant le profit d'exploitation internationale, doit amener à installer et développer des industries de développement économique et social dans chaque pays, participant à une amélioration environnementale par des marchandises produites et consommées au plus près des besoins.

► **Au-delà de cet exemple de revendication concrète, le Syndicalisme international doit porter, à notre avis, dans le respect de nos identités, de nos cultures et de notre histoire sociale, l'exigence d'améliorations les plus larges possible des droits et libertés, pour rassembler les travailleurs partout, en faisant front contre leur exploitation.**



Ce qui doit nous rassembler, nous guider, c'est la place de l'être humain, du travailleur, de son bien-être, de ses droits qu'il faut toujours faire progresser avec, au cœur de notre action, les solidarités de classe qui opposent les exploités et les exploités et ceci quelle que soit la vitrine des exploités.

Un syndicalisme de classe se construit et se façonne à partir du refus de la situation subie par les travailleurs. Il se construit par la recherche permanente d'être les porte-voix de ceux que l'exploitation a repliés, déshumanisés pour les organiser face à leurs exploités. Car, tant qu'il y aura des multimilliardaires d'un côté et de l'autre les multi-miséreux victimes de leur richesse, le syndicalisme de classe, son analyse et ses propositions seront toujours et à jamais la seule alternative qui permettra de déboucher sur une société à visage humain, où la démocratie n'est pas un instrument électoraliste mais une réalité acquise de connaissances permettant d'être vraiment acteurs de nos vies.

La décision prise par la FNIC d'adhérer à la FSM (Fédération syndicale mondiale) a été guidée par notre conception du **syndicalisme de lutte contre l'impérialisme et le monde de la finance. Nous avons besoin d'un syndicalisme international de lutte et non pas d'accompagnement des directives de Bruxelles, de Washington, de Moscou ou de Pékin.**

Le syndicalisme de salon ne fait qu'aggraver les situations des peuples victimes de guerres et d'inégalités de toutes sortes par sa validation d'un système d'exploitation généralisé.

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 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.

Unir toutes les forces du monde du travail, c'est aussi l'état d'esprit avec lequel la FNIC-CGT a décidé en 2018 de prendre la responsabilité de l'Union internationale des Syndicats Chimie Energie. Cette Union Syndicale, affiliée à la FSM, couvre des champs professionnels quasi identiques à ceux couverts par la FNIC en France.

L'objectif principal que la FNIC se donne au sein de cette UIS est de permettre la construction de luttes transnationales au sein des grands groupes de la Chimie, du Pétrole, de la Pharmacie, du Caoutchouc, mais également à l'échelle de tout un champ professionnel.

Il est nécessaire de porter les mêmes revendications en Inde, au Brésil, en Afrique du sud ou en Europe pour permettre non seulement une évolution sociale positive pour l'ensemble des travailleurs mais également pour mettre un coup d'arrêt à la concurrence entre les peuples.



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.

Le 52ème Congrès de la CGT se déroulera du 13 au 17 mai 2019.

Même si tous les syndicats ne peuvent pas participer physiquement au Congrès, chacun peut (pour ne pas dire doit) s'exprimer, faire entendre sa position sur les documents soumis au Congrès.

Chaque syndicat a aussi la possibilité de proposer des modifications par le biais d'amendements, sur le projet de document d'orientation et sur l'annexe statutaire.

L'un des moyens, est de participer aux réunions organisées par la FNIC en région, en présence du délégué qui portera les voix du syndicat.

Ceci étant, pour que les réflexions, positions, et amendements des syndicats soient pris en compte au 52^{ème} congrès, une procédure est mise en place et expliquée dans « **Le Peuple** » hors-série N°1, spécial 52ème congrès, en pages 96, 97, 98. Il est possible de transmettre un « procès-verbal d'Assemblée de syndiqués », pour faire connaître les positions et/ou réflexions sur l'ensemble des documents soumis.

Ce procès-verbal doit être envoyé par mail à : orientation52@cgt.fr.

Attention, la date limite de réception des amendements est fixée au 15 avril 2019.

Pour que les amendements soient pris en compte, il faudra que le syndicat fasse apparaître :

- **Son code Cogétise**
- **Le code postal du syndicat**
- **Qu'il est à jour de ses cotisations**

✉ Les amendements doivent être déposés directement sur le site internet de la CGT (www.cgt.fr), ou directement sur le site du 52^{ème} congrès : www.congres52.cgt.fr.

Il est possible aussi de transmettre les amendements par mail et courrier postal.

✉ Pour le document d'orientation, Courriel : orientation52@cgt.fr.

Courrier postal : CGT 52^e Congrès Orientation, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil cedex.

✉ Pour l'annexe aux statuts : Courriel : annexestatutaire52eme@cgt.fr.

Courrier Postal : CGT 52^e Congrès Annexe statuts, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil cedex.

✉ Afin que le délégué qui porte les voix du syndicat puisse, le cas échéant, intervenir sur les amendements du syndicat, ou préparer une intervention, **tous les documents, procès-verbaux, amendements devront aussi être transmis à la Fédération,** qui transmettra au délégué.

Courriel : contact@fnic-cgt.fr, ou par courrier postal à : FNIC-CGT, case 429, 263 rue de Paris, 93514 Montreuil cedex.

**Liste des syndicats n'ayant pour l'année 2018
aucun reversement enregistré à Cogetise ***
Extraction COGETISE au 28 février 2019

UD	Nom du syndicat (hors syndicat retraité et interpro)
1	CEICA INDUSTRIE
1	GAGGIONE - SYNDICAT CGT
1	MTS MONTREAL LA CLUSE - SYNDICAT CGT
1	PLASTIQUES RG - SYNDICAT CGT
1	RENE MAIRE - SYNDICAT CGT
1	RPC BRAMLAGE PROMENS - SYNDICAT CGT
1	VERNICOLOR ARBENT - SYNDICAT CGT
2	DOW CHAUNY
2	BAYER MARLES
2	FAPAGAU GAUCHY
2	MS COMPOSITES
2	VIQUEL GRISOLLES
3	ALLCHEM MONTLUCON
3	BOUCHARAT RECORDATI ST VICTOR
3	DECORETALAGE
3	SAS UNITHER INDUSTRIES
3	WAVIN FRANCE
6	BAYER CROPS SCIENCE ANTIBES SOPHIA ANTIPOLIS
7	CEVEN LABO
7	EURECAT SYNDICAT CGT
7	FICHET DAVEZIEUX
8	ARDEN PLAST MOUZON
8	VULCARDEN
9	SABART SAS
11	FORMICA QUILLAN
12	SOPAVE
13	AVITAIR
13	CEREX AGRI
13	CSME (SALINS DU MIDI ET DE LEST)
13	IMERYS (EX SOLVAY)
13	LYONDELL FOS SUR MER
13	NALCO FRANCE
13	SYNDICAT CGT AIR LIQUIDE
16	PLASTIQUES VENTHENAT BARBEZIEUX SAINT HILAIRE
16	SELP/SAS
21	CERP RRM
21	EUROFLACO CHEVIGNY SAINT SAUVEUR
21	RECIPHARM FONTAINE SAS

* Merci de ne pas tenir compte si vos cotisations ont été versées avant le 28 février 2019.

► RIEN PAYE 2018

21	SIGMAKALON PPG
21	SPPH SOCIETE PRODUCTION PHARMACIE ET HYGIENE
24	COLOPLAST SARLAT LA CANEDA
24	MANUCO BERGERAC
24	POLYREY LALINDE
24	SOCAT TERRASSON
27	APTAR PHARMA LE VAUDREUIL
27	BISCHOF ET KLEIN FRANCE SAS (VANLEER) PONT AUDEMER
27	CCI PPC
27	CEISA PACKAGING
27	N'PACK
27	PAULSTRA ETREPAGNY
27	SEALYNX EX METZELER CHARLEVAL
28	BEAUFOR IPSEN INDUSTRIE DREUX
28	PACCOR FRANCE AUNEAU
28	PAULSTRA SNC CHATEAUDUN
28	PUIG FRANCE CHARTRES
28	SACRED SAINT LUBIN DES JONCHERETS
30	FERROPEM
31	BIOLAB AVENIR CLINIQUE PASTEUR
31	CERP ROUEN BALMA
31	PHOENIX PHARMA Toulouse
32	GERSTUBE VIC FEZENSAC
33	CERP PESSAC
33	SANOFI AMBARES
34	AGA SETE
34	AGRIVA EX SUD FERTILISANTS SETE
34	SYNDICAT CGT SARD MONTPELLIER (SANOFI AVENTIS RECHERCHE ET DEVEL
35	COOPER STANDARD FRANCE
35	OCP CGT
36	EUROSTYLE SYSTEME ESY
37	LABORATOIRES CHEMINEAU VOUVRAY
37	TUPPERWARE JOUE LES TOURS
38	ADISSEO FRANCE SAS PSR CGT
38	AIR LIQUIDE DIV TECHN AVANCEES SASSENAGE
38	CERP RHIN RHONE
38	LABORATOIRE DE CHARTREUSE
38	REXOR CGT
39	BOURBON ST LUPICIN
39	MOB MOIRANS EN MONTAGNE
39	SMOBY ARINTHOD
39	THOMAS MOIRANS EN MONTAGNE
40	BIO ADOUR
40	TEMBEC AVEBENE TARTAS
41	IDI COMPOSITES INTERNATIONAL EUROPE
41	ISOBOX VERNOU EN SOLOGNE
41	PHOENIX PHARMA Blois
42	MICHELIN ROANNE

42	PROMENS CHARLIEU
42	SNF SAS
44	AIR LIQUIDE NANTES
44	CERP ROUEN NANTES
44	DIESTER INDUSTRIE SYNDICAT CGT
45	FAMAR ORLEANS
45	ISOCHEM PITHIVIERS
47	UPSA (EX BMS)
49	CERP ROUEN CHOLET
49	NICOLL SYNDICAT CGT
51	CHAMTOR BAZANCOURT
51	CHARBONNEAUX BRABANT
51	NOBEL PLASTIQUES MAROLLES
51	OCP
51	STRADIS
53	LE JOINT FRANCAIS
53	SOTIWELL (EX SOTIRA)
53	SPO
54	COMPAGNIE PETROLIERE DE LEST
54	PHOENIX PHARMA Nancy
56	PLASTIMO CGT LORIENT
56	SIFFDA SARIA GUER
57	DAUSSAN WOIPPY SYNDICAT CGT
57	INEOS (EX INNOVENE SARRALBE)
57	RBSI RECYCLAGE TETING SUR NIED
58	GATES
59	AIR LIQUIDE FRANCE INDUSTRIE DENAIN
59	ASTRAZENECA PRODUCTION DUNKERQUE AZDP
59	BEFESA VALERA
59	EURO ASPARTAME DUNKERQUE
59	GOSSELIN SAS
59	GRAHAM PACKAGIM (SEPROSY) ASSEVEN
59	HUNTSMAN (EX HOLLIDAYS PIGMENTS)
59	KUHLMANN LOOS
59	PPG INDUSTRIE SAULTAIN
59	ROTTENDORF PHARMA SAS
59	SILLIKER FRANCE HOLDING
59	TOTAL PETROLE (RF) DUNKERQUE
60	AKZO NOBEL NIPPON PAINT SA
60	ALIANCYS SYNDICAT CGT COMPIEGNE
60	BM CHIMIE SA VILLERS ST PAUL
60	CAMFIL FARR
60	CHANEL PB COMPIEGNE SYNDICAT CGT
60	CRAY VALLEY SA SYNDICAT CGT VILLERS ST PAUL

* Merci de ne pas tenir compte si vos cotisations ont été versées avant le 28 février 2019.

60	D.C.P - D.F.C
60	HEXION (RHODIA PPMC) RIBECOURT DRESLINCOURT
60	PARFUMS GIVENCHY SA SYNDICAT CGT BEAUVAIS
60	PHARMATIS SECTION CGT
60	PLACOPLATRE SECTION CGT
60	SABEL
60	SAIPOL SECTION CGT
60	SOLABIA SYNDICAT CGT BEAUVAIS
60	STRATIVER LEVIGNEN
60	SVE SYNDICAT CGT NOYON
60	WEYLICHEM TROSLY BREUIL
61	HELLER TRUN
62	AXIPACK
64	GRL CENTRE DE RECHERCHE LACQ
68	EURO PRODUCTIONS
68	METSO PAPER SERVICE SA
68	MGI COUTIER CGT
68	MILLENNIUM CGT
68	POLYPIPE
68	SYNDICAT CGT DS SMITH PLASTICS FRANCE
69	AIR LIQUIDE FEYZIN
69	BAYER CROSPCIENCE LA DARGOIRE
69	BLUESTAR SILICONES EX RHODIA
69	CARBONE SAVOIE VENISSIEUX
69	CHARLES RIVER CENTRE DE RECHERCHE DES ONCINS
69	LABORATOIRE BIOMNIS
69	MERCK SANTE EX LIPHA MEYZIEU
69	MERIAL
69	SANOFI PASTEUR NEUVILLE
69	Biomérieux ex USTIC RHONE
70	COPIREL
71	AIR LIQUIDE BOURGOGNE
72	NOVASEP EX SERIPHARM S.A.
73	AIR PRODUCTS CGT
73	MSSA CGT
74	BAIKOWSKI CHIMIE S.A.
74	BAYER SANTE FAMILIALE
74	CGL THERMOFORMAGE
74	THERMOPLAST PROFILS
75	SANOFI AVENTIS GROUPE
76	AERAZUR
76	E ET S EX IFRACHIMIE
76	MF PRODUCTION
76	PLASTUNI NORMANDIE
76	SIKA
76	TEREOS BENP LILLEBONNE
77	EURODEP

► RIEN PAYE 2018

77	KNAUF ILE DE FRANCE
77	MESSER FRANCE
77	MOTUL SYNDICAT CGT
77	NHC
78	GARNIER FABROGI
78	HEURTEAUX MANTES
78	NORTON SA
80	ALPLA AMIENS
80	CLARINS LOGISTIQUE
80	DECEUNINCK SA
80	JPR HUTCHINSON
80	METAROM FRANCE
80	SCOTT BADER
80	SELAS BIOPOLE 80
80	SOCIETE FRANCAISE DE GALVANOPLASTIE SA (SFG)
80	TEREOS SYRAL (EX TATE ÂS LYLE EX AMYLUM) MESNIL SAINT NICAISE
81	ALPHACAN CGT
84	GERFLOR PLASTIQUES DE GRILLON
85	MCCP FRANCE TIFFAUGES
85	S.I.B.
86	AVSP SARP SUD OUEST
87	COPIREL
87	PHARMACIE CGT
87	STARPLAST
88	SOREPLA S A SYNDICAT CGT
91	SLEEVE INTERNATIONAL
92	ALLIANCE SANTE GENNEVILLIERS
92	APTH
92	CARBONE LORRAINE GENNEVILLIERS
92	NOVARTIS PHARMA RUEIL
92	PPG DISTRIBUTION FRANCE 45
92	SHELL NANTERRE
92	STAGO CGT
92	STALLERGENES SA
93	OCP FRANCE REPARTITION ST OUEN
93	RHODIA OPERATIONS
93	SAINT GOBAIN ABRASIF LA COURNEUVE
93	SOPROREAL AULNAY SOUS BOIS
94	DECAP ORLY SAP AVIATION
94	SANOFI AVENTIS FRANCE
94	SANOFI WINTHROP INDUSTRIE
94	SEPTODONT
95	LE JOINT FRANCAIS HUTCHINSON
95	PASTEUR CERBA
95	PLASTEF
95	SEMPERTRANSFRANCE BELTING TECHNOLOGY



REÇU SYNDICAL

POUR PAIEMENT DES COTISATIONS 2018

Nom du syndicat :

Adresse :

Fédération Nationale des Industries Chimiques

Affiliée à la Confédération Générale du Travail

Le trésorier du Syndicat (ou section syndicale) de :

certifie avoir reçu de la part de

la somme de € au titre de la cotisation syndicale 2018.

Le règlement a été effectué :

en espèces ☐

par chèque ☐

par prélèvement automatique ☐

Nombre de versements :

Le trésorier du syndicat





L'EXPERT-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

AUDIT

FORMATION

social competence

The central graphic consists of a circle of ten stylized human silhouettes in various poses, arranged in a ring. Overlaid on this circle is the text 'social competence' in a large, bold, sans-serif font. The word 'social' is in a lighter shade of gray, while 'competence' is in a darker shade.

ASSISTANCE

DIAGNOSTIC

**CONSEIL EN GESTION
ET EN STRATÉGIE**

Fort d'un savoir faire auprès des comités d'entreprise, nous sommes compétents au regard des évolutions sociales, financières, juridiques et économiques constantes auxquelles les CE doivent faire face. Notre rôle de conseil, d'assistance et d'accompagnement vous permettra d'avoir toutes les cartes en main pour vous défendre.

DEPUIS PRÈS DE 30 ANS

SOFRAGECO

72 avenue Pasteur

93100 MONTREUIL

Tél. : 01-48-58-29-45

Fax : 01-48-58-79-94

sfrageco@sfrageco.eu

www.sfrageco.eu