

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

N°584
du 9 juillet 2019

- ♦ CONFÉRENCE UFICT 2019 P. 3
- ♦ COURRIERS DE LA FD ET DE SON COLLECTIF SANTÉ TRAVAIL
À L'INRS SUR LES TRAVAUX EN CONDITION D'INERTAGE P. 4-8
- ♦ COMMUNIQUÉ DE L'UD DES PYRENNÉES ATLANTIQUES P. 9
- ♦ LA RECONNAISSANCE DU PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ P. 10
- ♦ IMPACT SUR LA SANTÉ DE LA NUMÉRISATION
ET AUTRES OBJETS CONNECTÉS AU TRAVAIL P. 11-13
- ♦ LA RÉUNION DU CSE P. 14-15
- ♦ INTERVENTIONS DES DÉLÉGUÉS FNIC AU 52ème CONGRÈS
CONFÉDÉRAL P. 16-23
- ♦ COMPTE RENDU CONFÉRENCE UFR P. 24-25
- ♦ CIRCULAIRE DE SYNDICALISATION P. 26
- COMMANDE DE TIMBRES SYNDICAUX P. 27

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

◆ CONFÉRENCE UFIGT DES 04 ET 05 DÉCEMBRE 2019 À MONTREUIL

L'attaque sur le monde du travail et les conquies sociaux est toujours en cours et s'accélère sous l'ère Macron. Dans une société où il ne reste, selon l'INSEE, qu'un peu plus de 20 % d'ouvriers, il n'est plus possible pour la CGT de passer à côté des Ingénieurs Cadres Techniciens et Agents de Maîtrise (ICTAM).

OÙ SONT LES ICTAM ?

Le frein dans leur envie de dire aussi « non » à cette politique qui abîme maintenant toute cette catégorie de travailleurs est bien réelle comme ce fut le cas des ouvriers avant eux.

La disparition des ouvriers dans nos entreprises, le faible niveau d'embauche dans les groupes du CAC 40 comme Total, Sanofi et bien d'autres, engendre une dégradation importante des conditions de travail mais il est bien pris garde de ne pas laisser naître un esprit combattif.

Le chacun pour soi, la compétition sont les maîtres mots.

**LA CONFÉRENCE DE L'UFIGT DE LA FNIC CGT
AURA POUR THÈME EN 2019 :
QUEL SYNDICALISME DEMAIN POUR QUELS
COLLECTIFS DE TRAVAIL ?**

La FNIC-CGT doit se pencher sur son rapport avec les ICTAM et sa capacité à les organiser pour remettre en place un réel rapport de force.

Mais quelle stratégie mettre en place pour toucher les ICTAM ? Aller vers plus de tous ensemble ou vers plus de spécifique ?

Quels changements de rapport au monde du travail aujourd'hui ?

Quelles nouvelles souffrances et quelles solutions face à elles ?

Il n'y a souvent plus de déconnexion entre la vie personnelle et la vie dans l'entreprise, LES BURN OUT font légion.

Le sentiment d'être pris pour un CON ou un PION est de plus en plus présent dans les têtes.

Le patronat cherche à mettre en place une soumission totale du plus grand nombre de travailleurs possible.

IL EST URGENT D'EMBAUCHER MASSIVEMENT DANS NOS ENTREPRISES, ARRÊTER LES PLANS DE RESTRUCTURATIONS, IL

FAUT RELANCER LA CONSOMMATION PAR L'AUGMENTATION DES SALAIRES ET SANCTIONNER LA FINANCIARISATION DES ENTREPRISES.



STOP !

- ▶ AUX SALAIRES EXORBITANTS DES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES,
- ▶ À LA DISTRIBUTION INDÉCENTE DE DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES,
- ▶ À L'EXTERNALISATION DE PANS ENTIERS D'ACTIVITÉS,
- ▶ À LA PRÉCARITÉ,
- ▶ AUX ORDONNANCES MACRON.



OUI !

- ▶ à la diminution du temps de travail,
- ▶ à l'embauche de jeunes diplômés, BAC+2, 3 4 et 5,
- ▶ à la juste répartition des bénéfices des entreprises,
- ▶ aux augmentations de salaires et non aux baisses de cotisations qui vont détruire notre protection sociale,
- ✓ au plein emploi, aux embauches en CDI.

QUELS OUTILS SONT EMPLOYÉS

ET COMMENT LES COMBATTRE ?

Le 4 et le 5 décembre 2019 la conférence UFIGT que nous organisons sera un moment important de réflexion, de débat sur la CGT que nous souhaitons, le vivre ensemble dans la CGT.

Nous sommes tous des créateurs de richesses, de l'ouvrier au cadre, du technicien supérieur à l'ingénieur.

CETTE CONFÉRENCE SERA UTILE SI NOUS Y SOMMES NOMBREUX :

À VOUS DE MOTIVER VOS SYNDIQUÉS POUR PARTICIPER ET APPORTER TOUTES LES CONTRIBUTIONS POSSIBLES À CE QUE NOTRE CGT PROGRESSE ENCORE ET TOUJOURS DEMAIN POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS-SES !

◆ COURRIER DE LA FNIC ET DE SON COLLECTIF SANTÉ TRAVAIL À L'INRS



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie
– Instruments à Ecrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance –
Officines – Pétrole – Plasturgie – Négocier et Prestations de services



Notre Réf. SA/SS.2019

Montreuil, le 02 avril 2019

INRS
65, boulevard Richard Lenoir
75011 PARIS

Objet : Alerte sur les travaux avec des capacités contenant encore des liquides ou gaz inflammables résiduels.

Monsieur le président de l'INRS,

Les accidents graves à Dieppe et à Saint Sulpice du Tarn nous ont donné l'occasion de réexaminer la recommandation R435 (ex R276) et plusieurs ED de l'INRS.

Un mail d'alerte, via nos représentants au CTNE, a été adressé le 13 juin 2018. Il a donné lieu à une première réponse le 29 août 2018 puis à une réunion avec un expert de l'INRS le 14 mars 2019. Nous tenons à signaler que toutes nos préoccupations ne sont pas dissipées.

1/ Il nous semble que la documentation mise à disposition devrait commencer par un chapitre sur la hiérarchie de la prévention, à propos de la conception du matériel, de la présence de points bas, de purges, des possibilités de rinçage. Les articles L4311-2 et 7 du Code du travail sur ce sujet sont souvent inappliqués. (1)

2/ Sur la suppression du carburant, nous sommes en désaccord concernant le fait que l'utilisation de gaz neutre, vapeur, azote ou autres ne soit pas citée une seule fois dans toute l'ED 6024 ainsi que d'autres ED. C'est pourtant une solution classique dans le monde industriel. Ce qui est exclusivement indiqué est le balayage à l'air. Quand le mélange gazeux se situe au-dessus de la plage d'explosivité, vouloir le faire ainsi passer par cette plage afin d'arriver en-dessous de celle-ci ne nous paraît pas faire partie des meilleures pratiques.

Un document, maintenant vieux d'un demi-siècle, intitulé « Guide de sécurité pétrole » indique à ce sujet : « Les dangers principaux...L'entrée d'air ». Nous serions-nous trompés depuis si longtemps ?

Nous savons bien entendu que l'utilisation de l'azote a parfois provoqué des anoxies. Le problème ne vient-il pas de vouloir confondre dans une même opération ce qui relève de l'étape de la suppression du risque d'explosion avec l'étape éventuelle de la pénétration dans la capacité ?

Nous restons convaincus qu'il faut distinguer les objectifs et les étapes.

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT
Case 429 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil Cedex – Tel : 01.84.21.33.00
<http://www.fnic-cgt.fr> – boîte aux lettres (Email) : contact@fnic-cgt.fr
APE : 9420Z – SIRET : 78444997700023
TVA NON APPLICABLE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 293 B DU CGI



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie
– Instruments à Ecrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance –
Officines – Pétrole – Plasturgie – Négoc et Prestations de services



Dans les exemples qui nous ont été donnés dans la ED 6024 ET LA ED 6256, le travailleur qui pénètre dans la capacité reste équipé d'un appareil à adduction d'air à cause de l'atmosphère qui reste irrespirable. La prise en compte du risque « azote » en ce cas n'est pas du tout rédhibitoire.

3/ La nécessité de supprimer les sources d'ignition est une évidence pour nous tous qui connaissons le triangle du feu. Ce n'est pas la suppression la plus facile à maîtriser intégralement. A ce sujet, les accidents dus parfois aux dépôts pyrophoriques, l'outillage ou les frottements, nous montrent qu'il ne faut pas s'en remettre uniquement à ce moyen de prévention.

A propos de la réglementation ATEX, il existe, comme nous le savons 3 zones et l'outillage doit être en conformité avec la zone considérée. L'ED 6040 aborde bien ce sujet, la ED 6256 nous pose problème pour ce qui est de l'outillage (2) et de l'extracteur (3).

Dans une période troublée quant à l'avenir de nos organismes de prévention, nous tenons à réaffirmer notre soutien à l'INRS.

C'est aussi pourquoi nous avons à cœur que ses productions soient les meilleures.

Nous sommes bien entendu disponibles pour avancer sur ce sujet.

Veuillez agréer, Monsieur le président de l'INRS, nos salutations distinguées.

- (1) Cela est par ailleurs fort bien fait dans l'ED 6110 et la R481 « intégration de la santé et la sécurité dès la conception ».
- (2) L'outillage pour déboulonner la platine du trou d'homme ne serait pas spécifique ?
- (3) Les fournisseurs d'extracteurs consultés sont incapables de répondre à la caractérisation du matériel pour aspirer des gaz inflammables.

Secrétaire général
FNIC-CGT

◆ RÉPONSE DE L'INRS À LA FNIC



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
CGT
Case 429
263 rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

A l'attention de Monsieur le secrétaire général

Département « Expertise et Conseil Technique »
Affaire suivie par Jérôme TRIOLET
Tél. : 01 40 44 30 58

P/ECT/2019015/JT/IC
Objet : **Alerte sur les travaux avec des capacités contenant encore
des liquides ou gaz inflammables résiduels**
Réf. : V/Courrier du 2 avril 2019
SA/SS.2019

Paris, le 26.05.2019.

Monsieur le secrétaire général,

Par courrier du 2 avril 2019, vous avez alerté le président de l'INRS sur les risques pour les opérateurs effectuant des interventions sur les capacités contenant des liquides ou gaz inflammables résiduels.

Après analyse des éléments que vous mentionnez dans votre courrier, je suis en mesure de vous apporter les réponses suivantes.

Concernant le point n°1, je suis bien sûr en accord avec vous sur la plus grande efficacité des mesures de prévention lorsqu'elles sont intégrées dès la phase de conception, en cohérence avec les principes généraux de prévention. Cependant, les documents ED 6024 et ED 6256 cités dans votre courrier n'intègrent pas ces questions de conception car ils ont pour vocation de traiter des interventions sur des installations existantes, et ce quelles qu'elles soient.

Concernant le point n°2, le document ED 6024 traite spécifiquement du dégazage de capacités ayant contenu des solvants car il a été élaboré en 2007 dans le cadre du projet transversal institutionnel « solvants », alors mis en œuvre par l'INRS. Pour élargir la portée de ce document à l'ensemble des situations rencontrées dans le monde industriel, une réflexion plus globale serait nécessaire, l'intervention dans ou sur des capacités générant l'exposition à de multiples risques. Un document sur ce thème nécessiterait un travail d'analyse important afin que les différentes mesures de prévention et de protection, ainsi que les facteurs déterminants associés, puissent couvrir la diversité des situations professionnelles rencontrées. Aujourd'hui, la Recommandation R 435¹ reprend les éléments essentiels contenus dans le document ED 6024, je vous propose donc, dans l'attente d'un document plus complet, de cesser sa publication.

¹ Cuves et réservoirs. Interventions à l'extérieur ou à l'intérieur des équipements fixes utilisés pour contenir ou véhiculer des produits gazeux, liquides ou solides.

P/ECT/2019015/JT/IC

Concernant le point n°3 et s'agissant du document ED 6256 qui traite de la prévention des risques lors des opérations de maintenance dans les stations-services et autres stations de distribution de produits pétroliers, il a été élaboré au sein d'un groupe de travail organisé par la FNSA (Fédération nationale des sociétés d'assainissement et de la maintenance industrielle). Ce groupe, représentatif du secteur d'activité, était composé de donneurs d'ordres et de prestataires de services. Le document résulte donc du consensus entre les différentes parties prenantes sur une démarche opérationnelle intégrant la prévention des risques. Il a permis de faire progresser les pratiques lors du nettoyage des cuves et, à ce jour, les signataires n'ont pas fait état d'une quelconque difficulté à mettre en œuvre les préconisations qu'il contient.

Vous remerciant du soutien que vous apportez à l'INRS et de l'attention que vous portez à ses productions, je reste à votre disposition pour tout complément d'information et je vous prie, Monsieur le secrétaire général, d'agréer l'expression de mes salutations distinguées

Séverine BRUNET
Directrice des Applications



◆ RÉPONSE DE LA FNIC À L'INRS



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie
– Instruments à Ecrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance –
Officines – Pétrole – Plasturgie – Négoce et Prestations de services



Notre Réf. SA/SS.2019

Montreuil, le 19 juin 2019

INRS
65, boulevard Richard Lenoir
75011 PARIS

Monsieur le président de l'INRS,

Nous avons lu avec attention votre réponse du 24 mai 2019 relative au contenu de la ED 6024 et ED 6256.

Nous notons positivement la proposition de suspendre la diffusion de la ED 6024 et d'engager un travail d'analyse sur le sujet.

Pour ce qui est de la ED 6256 « Stations-service et autres stations de distribution de produits pétroliers, prévenir les risques lors de l'opération de maintenance » : vous nous dites que la brochure a été élaborée au sein d'un groupe de travail organisé par la FNSA « Fédération Nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la maintenance industrielle », composée aussi de donneurs d'ordres. C'est bien là que réside le problème.

Un rappel historique s'impose :

Les pétroliers, au fil des années, se sont débarrassés intégralement des réseaux de distribution des carburants.

Ce sont des entreprises à vocation exclusivement de vente de détail qui ont repris les marchés. Celles-ci ont choisi de déléguer l'encadrement de leurs risques vers des entreprises d'assainissement qui ont, certes, une culture en ce qui concerne les risques liés aux réseaux d'eaux usées, mais aucunement sur le sujet qui nous préoccupe.

Quand ces dernières interviennent en milieu industriel, c'est le propriétaire des installations et des produits qui définit comment supprimer le risque d'explosion. À cela s'ajoute pour les stations-service, la volonté d'aller au moins-disant, notamment en refusant de louer des cadres d'azote.

Nous nous retrouvons donc avec deux pratiques et des désaccords entre inertage, désaéragage et ventilation.

Nous vous reconfirmons qu'il est dangereux de ventiler une capacité dont le contenu est encore possiblement supérieur à la limite inférieure d'explosivité.

Nous sommes bien entendu disponibles pour aider à avancer avec vous dans ce domaine.

Veuillez agréer, Monsieur le président de l'INRS, nos salutations distinguées.

E. LÉPINE
Secrétaire général
FNIC-CGT

FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES CGT
Case 429 – 263 rue de Paris – 93514 Montreuil Cedex – Tel : 01.84.21.33.00
<http://www.fnic-cgt.fr> – boîte aux lettres (Email) : contact@fnic-cgt.fr
APE : 9420Z – SIRET : 78444997700023
TVA NON APPLICABLE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 293 B DU CGI

◆ COMMUNIQUÉ DE L'UD CGT DES PYRÉNÉES ATLANTIQUES



**Depuis le 05 Avril 2019,
TOUS LES SALARIES AYANT ETE EXPOSES
A DES CANCEROGENES
PEUVENT PRETENDRE AU PREJUDICE D'ANXIETE**

La récente décision de la Cour de Cassation est un revirement de posture à mettre à l'actif des mobilisations depuis des décennies, des victimes de l'Amiante avec leurs associations ANDEVA, CAVAM et les organisations syndicales qui les soutiennent FNME CGT, CFDT Mineurs.

La CGT ne ménage pas sa peine pour que les salariés puissent exercer leurs activités professionnelles, sans courir de risque pour leur santé.

Notre priorité est l'éradication des risques professionnels, puis la mise en œuvre d'actions de prévention et enfin la réparation des préjudices subis.

La lutte des victimes de l'Amiante a conduit à faire évoluer la réglementation existante dans le domaine de la santé au travail.

C'est ainsi, entre autre, qu'est né le Préjudice d'Anxiété en 2010.

Au-delà de l'aspect financier, la reconnaissance de ce Préjudice, c'est la condamnation par la Loi, des fauteurs de vies brisées ou ôtées. C'est renforcer l'obligation « de sécurité de résultat » faite aux employeurs de ne pas exposer des salariés à des produits toxiques. C'est l'interdiction pour le patronat de faire des profits sur la santé de ses salariés.

Trois conditions doivent être réunies pour le bénéfice de ce préjudice :

- Strictement réservé jusqu'à ce jour aux entreprises inscrites en ACAATA, il est dorénavant ouvert à tout salarié qui justifie d'une exposition générant un risque élevé de développer une pathologie gravissime.
- L'employeur devra justifier d'avoir pris toutes les mesures permettant de protéger le salarié en apportant « la preuve de l'absence de tout manquement fautif ».
- Le salarié devra démontrer l'existence de préjudices d'anxiété subis, notamment par des témoignages de proches.

Même s'il s'agit d'une reconquête dont on ne peut que se réjouir, les reculs de reconnaissance des droits des victimes sont légion : toutes les plaintes pénales déposées depuis les années 90, restent lettre morte, baisse drastique des indemnités allouées, parcours du combattant pour faire reconnaître le caractère professionnel des maladies, attitude vengeresse et rétrograde des Directions d'entreprises, vis-à-vis de leurs salariés victimes, en faisant appel des décisions des TASS, tergiversations de la justice, pressions du MEDEF pour minorer les responsabilités du patronat et les sanctions prises à son encontre ...

**L'heure n'est pas à baisser la garde.
Le MEDEF ne doit pas faire la Loi !**

C'est dans ce contexte de recul des droits sociaux des salariés que doit être appréciée cette **conquête concernant le Préjudice d'anxiété** qui permet aux victimes de relever la tête.

De nouvelles demandes de salariés n'ayant jamais entrepris de démarches peuvent voir le jour, dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle ils ont eu connaissance du risque. Le point de départ n'est pour l'instant pas clairement défini.

Communiqué de l'UD CGT des Pyrénées Atlantiques.

◆ RECONNAISSANCE DU PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ

RÉPARATION DU PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ LIÉ À L'AMIANTE

Arrêt d'assemblée plénière du 5 avril 2019

LA COUR DE CASSATION ÉTEND L'INDEMNISATION DU PRÉJUDICE D'ANXIÉTÉ LIÉ À L'AMIANTE

Qu'est-ce que le préjudice d'anxiété?

La loi du 23 décembre 1998 rend possible un départ à la retraite anticipé pour les salariés qui ont été particulièrement exposés à l'amiante sans qu'ils aient pour autant développé une maladie professionnelle liée à cette exposition.

En 2010, la Cour de cassation reconnaît le droit pour les salariés ayant travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de cette loi de demander la réparation d'un préjudice tenant à l'inquiétude

permanente dans laquelle les plonge le risque de développer une maladie liée à l'amiante.

En 2017, la Cour de cassation précise que les salariés n'entrant pas dans le champ de l'article 41 de la loi de 1998 ne peuvent pas bénéficier de la réparation du préjudice d'anxiété, même sur le fondement d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Un réexamen complet de la question

Les procédures engagées par des salariés qui ne relèvent pas de la loi du 23 décembre 1998, mais qui ont été exposés à l'amiante dans des conditions de nature à compromettre gravement leur état de santé, ont pris de l'importance. L'assemblée plénière,

formation de jugement la plus solennelle, a donc été saisie afin de permettre un réexamen complet de la question de la réparation du préjudice d'anxiété du travailleur de l'amiante.

La solution apportée par la Cour de cassation

Même s'il n'a pas travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, un salarié exposé à l'amiante et ayant, de ce fait, un risque élevé de développer une maladie grave peut demander la réparation d'un préjudice d'anxiété, sur le fondement du droit commun régissant l'obligation

de sécurité de l'employeur. Il devra en apporter la preuve.

Cette décision rendue par l'assemblée plénière de la Cour de cassation, le 5 avril 2019, constitue un revirement de jurisprudence.

◆ IMPACT SUR LA SANTÉ DE LA NUMÉRISATION ET AUTRE OBJETS CONNECTÉS

Le monde du travail connaît de profondes transformations, dont le rythme s'accélère. Les technologies numériques et de communication ont modifié les frontières entre sphères professionnelle et privée. Les changements techniques, les multiples recompositions des métiers transforment les travailleurs en perpétuels apprentis et de nouvelles modalités de travail apparaissent.

L'objet de ce texte est d'aborder les nouvelles applica-

tions du numérique dans l'entreprise et non pas du droit à la déconnexion qui a déjà été traité par ailleurs. Pour rappel à ce sujet, il s'agit surtout pour la CGT d'interdire l'obligation de connexion avant toute chose et notamment en dehors des horaires de travail. A noter qu'une décision récente de justice qui fait jurisprudence précise qu'un salarié est considéré en astreinte dès lors qu'il doit répondre au téléphone d'entreprise en dehors des heures de travail.



PERTE D'AUTONOMIE ET DÉPROFESSIONNALISATION

Dans les entreprises, le virage numérique s'avère parfois serré pour les travailleurs. Chez TOTAL à Donges, le site aura bientôt son jumeau numérique en Inde dit « usine numérique 4.0 » dont les données risquent d'ordonner un pilotage des unités à distance bien loin des réalités du terrain. Les opérateurs sont déjà équipés de tablettes pour effectuer les relevés paramètres de marche

des unités, pour renseigner les avis de panne pour la maintenance... pour l'instant sans GPS mais la direction tentera tôt ou tard une mise en œuvre de cette géolocalisation, et ce sous couvert d'arguments fallacieux de sécurité afin de contrôler les salariés dans leurs moindres faits et gestes.

Chez LYONDELL, la conduite centralisée est réglée depuis un seul et unique paramètre en actionnant des centaines d'autres en cascade. Ce paramètre est régulé par un algorithme informatique extrêmement complexe, si bien qu'il est particulièrement difficile pour les Opérateurs de

conduite de comprendre la logique des tendances des paramètres: ce paramètre augmente, est-ce le calculateur qui l'augmente ou est-ce une dérive du process ? **Ce faisant, les opérateurs ne maîtrisent plus l'ensemble des paramètres, réajustables en permanence par le système, ce qui pose le problème de la mise à distance toujours plus importante des opérateurs par rapport au process.**

Chez SANOFI, l'usine numérique et la robotisation sont vantées par la direction qui explique que ce sont les

interventions humaines qui sont sources d'erreurs. Les travailleurs sont équipés de tablettes qui enregistrent l'ensemble des paramètres opératoires pour le plus grand bonheur de la direction qui prône la sécurité du médicament avant tout.

Chez AIR LIQUIDE, nous avons à faire à un champion du numérique : Google glass, sécurité prédictive, une salle de contrôle unique pour tout le territoire...

DÉPOSSESSION DU TRAVAIL À TRAVERS SA DIVISION SCIENTIFIQUE

Rappelons que comme pour les démarches 5S et le Lean management, l'intelligence artificielle est souvent bien accueillie au départ par les salariés qui peuvent la vivre comme un apport ludique des nouvelles technologies. Ceux-ci s'apercevront dans le temps que **l'unique objectif visé est de diminuer les coûts afin d'augmenter la productivité et transférer tant que faire se peut le travail effectué par l'humain vers une automatisation effectuée par une machine.**

Certains outils numériques peuvent toutefois être utiles à la prévention comme les toximètres qui enregistrent les expositions aux polluants lors des situations de travail et se fai-

sant peuvent permettre de faire le lien entre phases d'activité et exposition. **Aussi, il faut être offensifs en la matière et solliciter un usage des nouveaux objets connectés qui puisse servir le travailleur au lieu de l'asservir.** L'exemple des toximètres est à cet égard significatif, à condition que les travailleurs aient la main sur cet outil et que l'on se méfie de plusieurs « pièges » dont l'introduction de ces objets pourrait être le vecteur. **Il ne s'agit pas de rejeter de but en blanc la technologie, mais de définir politiquement son usage et sa finalité. Comme outil productiviste il faut l'empêcher ou le réguler, comme outil dans l'activité de travail et jusque dans la productivité il faut exiger autant que faire se peut son usage en introduisant tout ce qui peut servir de point d'appui au fait de travailler en servant aux travailleurs à corréler les expositions auxquelles ils sont soumis à des phases d'activité et ce faisant peser in fine sur l'amélioration des conditions de travail du point de vue de la santé des opérateurs et non de la productivité.**

D'UN POINT DE VUE SOCIOLOGIQUE

Dans « *La comédie humaine du travail* », Danièle Linhart poursuit ses précédentes recherches en sociologie du travail sur la « modernisation » des entreprises et l'évolution de l'organisation du travail qui l'accompagne.

Le mode actuel d'organisation du travail et l'appareil idéologique qui le justifie, constituent un modèle managérial en partie nouveau, mais fondés sur les principes élémentaires du taylorisme et du fordisme, qu'il ne fait que parachever

et mettre en œuvre avec une efficacité inédite. Ainsi, revenant aux textes de Taylor et Ford et aux transformations du travail résultant de la mise en œuvre de leurs préceptes dès les années 1910, l'auteure montre que l'un et l'autre ont délibérément contribué à saper la professionnalité des ouvriers, leurs métiers et leurs connaissances, en mettant les travailleurs dans un état de dépendance et de déqualification sans précédent. L'évaluation des performances des ouvriers est systématisée. En plus de la mesure chiffrée, Taylor prône déjà l'entretien individuel des cadres avec chaque salarié, dans le but de connaître ses qualités et ses limites, ainsi évidemment que l'individualisation du salaire. Ford ajoute notamment la nécessité de dissimuler le contrôle – l'autorité, explique-t-il, est mieux acceptée lorsqu'elle est

incorporée au procédés de fabrication, à l'équipement, à l'organisation, que lorsqu'elle se manifeste comme un ordre brutal –, et de l'étendre, au-delà de l'usine, à la vie privée des salariés : par exemple, un **quasi-département de sociologie** est créé et rattaché aux usines Ford, et envoie des inspecteurs au domicile même des travailleurs pour vérifier leur respect des principes de « *clean thinking, clean living, square dealing* ».

Dès les années 1930, émerge le mouvement universitaire des *human relations*, adossé aux milieux patronaux. Il conçoit pour les *managers* les outils nécessaires à l'arrondissement de la dimension psychologique des travailleurs. Taylor espérait rendre **superflue toute initiative et implication subjective du travailleur dans la production**, pour que l'employeur ait à **négoier le moins possible son adhésion**, et ceci dans une volonté d'éliminer l'autonomie de l'ouvrier.

TRAVAILLER, C'EST À LA FOIS PRODUIRE ET PRODUIRE DU SENS

Par conséquent, au-delà de l'intérêt que peuvent susciter ces objets pour le travail d'aujourd'hui et de demain, leur introduction sur le lieu de travail modifie l'exercice du travail et les relations entre salariés. Au point qu'une étude de l'INRS (« Décryptage, les objets connectés ») de juin 2018 montre ainsi que **le recours accru aux objets connectés puisse intensifier le travail (du fait de l'optimisation du travail permise par ces objets), augmenter la surcharge d'informations à traiter (qui est déjà conséquente pour nombre de salariés), brouiller davantage les frontières entre vie personnelle et professionnelle, renforcer le contrôle sur l'activité réalisée (en limitant l'autonomie de chacun, qui est pourtant une ressource psycho-sociale bien connue), dégrader les relations entre salariés (du fait du recours accru aux algorithmes pour coordonner le travail, au détriment d'un ajustement mutuel).**

Après ce rapide état des lieux, il convient de rappeler que l'article L 2312-8 du Code du travail stipule que le CSE est consulté sur l'introduction de nouvelles technologies. **La jurisprudence précise que nouvelle technologie s'entend par une technologie non utilisée dans l'entreprise même si elle est déjà utilisée ailleurs.** Également, il ne faut pas hésiter à alerter la CNIL.

La principale erreur des directions est de croire en une chimère, un vœu pieu, qui serait que la technologie remplacerait le travail humain. **Or, la technologie n'est qu'un outil au service du travail humain. Un outil qu'il soit numérique ou pas ne sert que le travail de celui qui le met en œuvre.** Croire qu'il le remplace c'est se tromper.

Pour la CGT, ces nouvelles formes numériques du contrôle du travail ne s'effectuent pas seulement par la surveillance mais aussi par des dispositifs d'individualisation et d'aliénation des salariés par de nouvelles pratiques managériales et tout un travail doctrinal de redéfinition du travail. Le pendant idéologique du discours patronal sur ces objets modernes permet de justifier la destruction des collectifs de travail, de l'espace et du temps de travail et impose un contrôle sur le salarié toujours plus pernicieux.



◆ LA RÉUNION DU CSE, COMMENT FAIRE POUR IMPOSER NOS QUESTIONS ?

Le CSE, l'instance imposée par les ordonnances Macron, a toujours été combattu par la FNIC-CGT. Ce regroupement des instances n'est aucunement une fusion car cela voudrait dire maintien des droits de chaque instance, ce qui n'est absolument pas vrai.

Au 31 décembre 2019 l'ensemble des entreprises devront être en CSE. Sur la connaissance du CSE, la Fédération a produit de nombreuses publications, Courrier Fédéral n° 575, 578 et 581, ainsi qu'une mise au point des modules de formation.

De manière à donner les moyens aux militants de maîtriser le CSE, nous allons régulièrement aborder en détail chaque chapitre. Pour commencer ce travail que chaque militant devra s'accaparer, nous rappellerons la mission du CSE et commencerons par la réunion du CSE et ses prérogatives.

CSE D'ENTREPRISE ET/OU D'ÉTABLISSEMENT **ART L 2312-5 (PART1)**

1. LA MISSION

➤ **EX DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL**

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur **les réclamations individuelles et/ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.**

➤ **EX CHSCT**

Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles :

- **L. 2312-59.** Atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles,
- **L. 2312-60.** Droits d'alerte en situation de danger grave et imminent.

➤ **EX CE**

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives :

- à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- à l'organisation du travail,
- à la formation professionnelle,
- et aux techniques de production etc... **Article L2312-8.**

Nous pouvons constater ci-dessus que l'ensemble, DP, CHSCT et CE se retrouvent bien dans le CSE mais sans avoir les droits afférents à ces ex-instances. Donc, dans les réunions du CSE nous devons aborder toutes ces questions. La volonté des directions d'entreprises est de vouloir limiter le nombre de questions quand ils n'en sont pas à vouloir limiter le temps des réunions.

Maintenant que nous avons rappelé aux patrons les missions propre aux CSE abordons le déroulé des réunions de CSE.

2. DÉROULÉ DES RÉUNIONS DU CSE

➤ **La réunion de CSE :**

En préalable à toute interprétation de l'article **L 2315-11** qui fixe la durée annuelle globale des réunions du CSE, des commissions hors CSSCT avant décompte sur le contingent d'heures de délégation à :

- 30 heures pour les effectifs de 300 à 999,
- 60 heures pour les effectifs à partir de 1000,

nous devons exiger que les temps des réunions ordinaires ou extraordinaires du CSE ne soient pas décomptés des heures de délégation.

Si l'employeur **venait à maintenir l'application de cet article**, nous n'aurions alors pas d'autre choix, une fois les 30 ou 60 heures consommées, que **de ne plus assister aux réunions**.

Ayant été convoqué par la direction, notre absence serait alors interprétée comme avis négatif. Notre présence serait donc obligatoire que lorsque nous voudrions valider une consultation par un avis positif.

Une fois de plus, le rapport de force s'impose à l'employeur qui devra répondre de la carence en cas de consultation sans la présence des élus au CSE. Si la collaboration est à attendre de la part de certains syndicats ou sans étiquette ils auront à répondre de leur trahison aux salariés.

► Le nombre de Réunions du CSE.

Sans accord de CSE ou à minima c'est :

- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés
- Au moins 1 fois **tous les 2 mois** dans les entreprises de moins de 300 salariés
- Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés

La volonté de vouloir réduire l'action et la réflexion est évidente avec le choix de limiter le nombre de réunion dans la catégorie 50 à 300, cette catégorie regroupant le plus grand nombre d'entreprises.

► La convocation des membres du CSE.

Plusieurs entreprises ont déjà tenté de ne pas envoyer les convocations aux élus suppléants en invoquant le principe de l'absence de présence des suppléants aux réunions du CSE. C'est un délit d'entrave. Nous devons donc leur imposer l'article L2315-30.

La convocation doit être envoyée à tous les membres y compris les suppléants qui doivent être informés des sujets mis à l'ordre du jour et du lieu de réunion en cas de remplacement d'un titulaire.

► L'ordre du jour :

Sans rentrer dans les détails de la procédure de l'ordre du jour qui doit être envoyé à **TOUS les membres et pas qu'aux titulaires**, signé conjointement par le secrétaire et le président et envoyé à minima 3 jours avant la réunion, nous sommes informés régulièrement d'un très grave dysfonctionnement concernant la prise des questions. De très nombreuses directions font leur marché dans les questions demandées par nos élus et choisissent celles qu'elles veulent bien traitées. ([L 2315-29](#), ([Cass. soc. 25-6-2003 n° 01-12.990](#) ; [25-4-2007 n° 06-40.267](#)) ([Cass. crim. 15-5-2007 n° 06-84.318](#))

À celà, plusieurs options s'ouvrent aux Camarades.

1. La réponse politique et syndicale est l'affichage aux salariés des questions posées par la CGT et celle retenue par la direction y compris quand le secrétaire est CGT.
2. Pour nos Camarades qui ne sont pas majoritaire, il faut tout de même demander au secrétaire qui n'est pas CGT, **avec copie à l'inspection du travail**, une réunion extraordinaire de CSE. S'il refuse, vous pourrez vous tourner vers les salariés, **rendre compte de la complicité de ce dernier avec la direction. Article L 2315-31.**
3. Pour les Camarades majoritaires exiger une réunion extraordinaire de CSE à chaque question ou groupe de questions refusés par l'employeur. A force de se retrouver à 2 réunions de CSE par mois il comprendra l'obligation qui lui est faite de prendre toutes nos questions. **Article L 2315-31.**

Comme toujours, nous avons les textes sur lesquels nous pouvons et devons nous appuyer, mais notre action de terrain proche des salariés remplacera inlassablement toutes les procédures. Le rapport de force est notre meilleur outil pour imposer nos modes de fonctionnement.

♦ INTERVENTIONS DES DÉLÉGUÉS FNIC AU 52^{ÈME} CONGRÈS CONFÉDÉRAL

Le 52^{ème} Congrès confédéral s'est tenu du 13 au 17 mai 2019 à Dijon.

Sur les 1 000 délégués prévus, représentant l'ensemble des syndicats CGT, 938 étaient présents à l'ouverture du congrès. A 80 %, c'était des primo-congréssistes.

Sur les 35 mandats alloués à la FNIC, seulement 30 délégués étaient présents à Dijon. 4 n'ont pu être présents pour des raisons de santé et 1 pour désaccord entre la fédération et l'union départementale.

C'est donc l'ensemble des voix des syndicats de la FNIC, près de 23 000, qui ont été portées par nos 30 délégués.

Notre délégation était composée de 13 femmes (dont 1 retraitée) et 17 hommes, relevant de 7 de nos branches professionnelles.

Pour notre fédération, cela a été une préparation et une organisation de 12 mois en amont pour permettre à chacun de nos délégués d'analyser les documents, préparer les échanges avec les syndicats et décisions de vote et préparer leurs interventions.

Plus de 40 réunions préparatoires ont été faites en régions / départements.

Les difficultés ont été du fait d'une part que les documents de congrès sont parvenus très tardivement aux syndicats et délégués et surtout que la moitié des mandats ont été validés par la commission confédérale eux aussi très tardivement (le dernier mandat a été validé 10 jours avant la tenue du congrès).

Malgré ces contraintes, l'ensemble de nos délégués ont fait au mieux pour assumer leurs responsabilités et mandats.

TIMOTHÉE ESPRIT-SYNDICAT CGT TORAY INTERVENTION SUR LE RAPPORT D'ACTIVITÉ



Comme il a été dit lors du rapport introductif, il faut parfois savoir mettre les pieds dans le plat ! Il s'agit ici de débattre de l'activité de notre Cgt durant ces trois dernières années et du mandat qui a été donné à l'équipe confédérale à Marseille en 2016. Pourtant, et ce dès la première phrase, le rapport précise que **« ce document n'a pas vocation à établir un bilan exhaustif de l'activité de la seule direction confédérale »**. Dommage il me semblait que ce texte devait le faire justement, sur lequel nous devons débattre, sur la ligne impulsée ces trois dernières années et celle à impulser dès la semaine prochaine suite à ce congrès, ce sera l'objet des débats le reste de la semaine. Et ce malgré quelques prétentions où l'on ne voit aucune raison de changer de ligne.

Ne pas changer de ligne ?

Pourtant le rapport d'activité énumère les mauvais coups des gouvernements depuis 2016 et cela prend une cinquantaine de lignes (dire si la liste est longue) contre lesquels nous n'avons pas su opposer le rempart nécessaire afin de stopper les offensives du capital et il ne faudrait pas changer de ligne ? Même pas se poser la question ?

Alors oui, la seule existence de la Cgt avec ses luttes actuelles et avec toutes les valeurs de combativité de classe qu'elle porte (comme la grève des raffineries durant cinq semaines en 2016 qui n'a pas été citée hier) a sûrement ralenti la destruction de nos conquêtes sociales. Mais quand même mes camarades, regardons par-dessus l'épaule et voyez jusqu'à quel point l'offensive capitaliste est comparable à un tsunami réactionnaire ! Et face à cela il faudrait se revendiquer du syndicalisme responsable ? Du dialogue social en bon partenaire social ? Ou bien s'indigner, comme dans le rapport d'activité, du refus du gouvernement de négocier ? Ce qui sous-entendrait que la négociation serait l'alpha et l'oméga de notre militantisme ? **« La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat », disait Krasucki !**

Ce qui va permettre justement « la prise en compte des intérêts communs à l'ensemble des salariés » par les différentes organisations de la Cgt comme dit dans l'article 21 de nos statuts cités hier, ce n'est pas justement

l'intérêt de telle ou telle Fédération. Mais ce qui rassemble l'ensemble des travailleurs/ses au travers des différentes Fédés et UD, ce n'est pas un quelconque objectif corporatiste mais bien un changement radical de la société ! Une société débarrassée du capitalisme dont le discours introductif en a démontré la nocivité et la barbarie !

Alors il faut se prononcer sur les trois dernières années durant ce débat et c'est cela qui va être mis au vote juste après. On ne vote pas pour ou contre un discours, mais un écrit, le rapport d'activité présenté dans le peuple, mais aussi sur les activités de notre confédération.

Alors oui il faut se lever comme un seul homme face aux répressions que subissent les manifestations ou les militants comme il a été dit hier. Le hic dans l'histoire est que ces violences n'ont pas commencé le 1^{er} mai ! Alors pourquoi retrouve-t-on le logo de la CGT sur un communiqué commun (avec la Cfdt entre autres) du 10 décembre 2018 qui dénonce toutes formes de violences dans l'expression des revendications ? Alors même que la police utilisait déjà des armes de guerre contre des manifestants de la colère. Mais là pas un mot. Qui a eu mandat pour signer un truc pareil ? On est loin de la dénonciation faite hier. Ce communiqué est une attaque contre nos propres syndicats qui ont parfois usé de la violence légitimement dans l'expression de nos revendications. Comme en 1948, lors de la grande grève des mineurs, qui, pour faire face aux attaques policières avaient lancé une charge contre les forces de l'ordre où ils firent prisonniers 150 policiers dont un colonel ! ***** interruption du micro par la présidente du congrès *****

De la même manière il a été dit hier à quel point Macron était le président des ultra riches mais il y eu en même temps, durant cette mandature, un appel au vote pour lui

en 2017 et ce pour faire barrage au fascisme. À croire que Macron a pu prouver son esprit démocratique avec la loi dite « anticasseurs », les plaintes et les arrestations sur des militants Cgt, l'utilisation d'armes de guerre contre des manifestants et les mutilations qui vont avec, l'arrestation de journalistes, l'affaire Benalla, la demande de dissolution de la Cgt par un député de la majorité... il est là le rempart au fascisme ? En contrepartie, il avait été dit dans la même émission du 5 mai 2017 que sur les ordonnances « il faudra qu'il fasse avec nous, ou plutôt contre nous.

Ce sera un cas de conflit social ». Loupé, cela a été concédé hier, on n'a pas été à la hauteur. Ce qui fut le cas aussi face à la loi Rebsamen en 2015, Rebsamen, Maire de Dijon, ennemi de classe, je souhaitais ici le préciser au cas où certains l'aient oublié.

Camarades, l'appel du 51^{ème} congrès de Marseille, rédigé en pleine bagarre disait : « le désespoir est dans le renoncement, l'espoir est dans la lutte » il faut que cela devienne le mot d'ordre de ce congrès ! De notre congrès ! De notre CGT ! Il faut qu'un cri de toute la CGT sorte de Dijon pour s'adresser à tous nos syndiqués, à tous ceux qui sont dans la bagarre pour augmenter les salaires, redevenir le phare qui guide la lutte des travailleurs pour leur émancipation. Il faut que le 52^{ème} congrès vienne ébranler toutes nos habitudes et nos pratiques routinières afin de permettre à cette colère sociale, si légitime au vue de la paupérisation grandissante de la classe ouvrière, de se transformer en un grand mouvement social implanté dans nos taules !

VIVE LA CGT ! VIVE L'UNITÉ DES TRAVAILLEURS !

LA VICTOIRE OU LA VICTOIRE !

MICHAEL CORGIER – SYNDICAT CGT PLATEFORME CHIMIQUE DE BALAN

LES ENJEUX EUROPÉENS ET INTERNATIONAUX TANT SUR L'ÉVOLUTION DU MONDE DU TRAVAIL QUE SUR NOTRE ACTIVITÉ SYNDICALE

INTERVENTION POUR LE THÈME 5 NON FAITE



Camarades,

Comme sur les autres sujets, le document d'orientation dresse un constat correct sur la spoliation capitaliste au niveau européen ou international. Pointant ici et là l'accumulation sans précédent des richesses par une minorité en construisant pour cela la paupérisation généralisée des travailleurs au niveau mondial. Par contre il n'est pas possible de partager les perspectives ou la stratégie syndicale écrites dans le thème 5 du document d'orientation. Il argumente l'idée « de développer un autre modèle de développement respectueux de l'homme et de la pla-

planète ». Mais ce modèle de développement porté notamment le 26 avril à Bruxelles dans la manifestation de la CES et proposé dans un programme pour les élections européennes réclame comme trame conductrice plus de négociation et de dialogue social avec ceux qui quotidiennement organise : la suppression d'emplois, la baisse de nos salaires, notre précarité, la dégradation de nos conditions de travail, etc. Autrement dit il s'agit ici de revendiquer la négociation du poids de nos chaînes ? Car pas une seule fois le mot de grève n'est écrit, encore moins la question du rapport de force mes Camarades ! Pire, dans ce même programme il est écrit noir sur blanc sur le site de la CES, et pas entre les lignes, que la CES « a poussé durement les dirigeants de l'UE à changer de politiques et nous voyons déjà quelques améliorations ». Je mets au défi n'importe qui dans ce congrès de trouver un seul travailleur dans ce pays qui aurait remarqué une quelconque amélioration dans la politique de l'UE dans ses intérêts de

classe ! **Est-on bien conscients mes Camarades, que dès la semaine prochaine, date du congrès de la CES, nous serons adhérents d'une organisation syndicale dont le président sera Laurent Berger ?**

On voit donc qu'il n'y a pas d'un côté, les bons syndicalistes de la CES et de l'autre, les syndicalistes infréquentables de la FSM. **Doit-on continuer dans la CGT d'effacer l'existence des millions de syndiqués à la FSM ?** Cette organisation n'est certes pas parfaite, elle a des défauts mais la CSI également, et notamment le rôle dirigeant en son sein du syndicat israélien « Histadrout » qui soutient l'occupation de la Palestine. **La grande différence est que la FSM a pour objectif de combattre le capitalisme, pas la CSI !**

Alors travaillons à un internationalisme large !

VIVE LA CGT, SYNDICAT DE LUTTE DE CLASSE ET DE MASSE ! VIVE LA FSM !

CHRISTOPHE JANOT - SYNDICAT CGT TRISTONE À CARQUEFOU- SUR LE THÈME 1 RÉALITÉ ET AVENIR DU TRAVAIL AVEC LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES COMME LE NUMÉRIQUE



Camarades,

De manière juste, le document dresse le constat de la précarité, des inégalités entre hommes et femmes et des risques professionnels. Mais de manière biaisée, il lie l'avenir industriel indifféremment à l'environnement, question sociétale, et à la réponse aux besoins, question économique.

Or notre société est d'abord soumise à une logique de classes sociales. Réfuter ou diluer cette réalité dans des considérations sociétales place la CGT en dehors de son rôle de dépassement du système capitaliste. Si on considère que les questions d'égalité femme-homme ou d'envi-

ronnement ne sont pas liées au capitalisme, alors leur

résolution non plus, et nous ne sommes plus dans la double besogne de la charte d'Amiens : **Revendication immédiate ET changement de société. Doit-on se contenter d'aménager les conséquences de l'exploitation ?**

Beaucoup dans la CGT font des services publics la condition de l'industrie, confondant cause et conséquence, puisque sans industrie, pas de services publics.

Le texte du thème 1 évoque la « révolution numérique » pour dénoncer à juste titre la course à l'illusion consistant à confondre progrès technologique et progrès social. Il est proposé d'imposer une utilisation des nouvelles technologies conformément à notre vision d'une société juste et démocratique.

Qui peut être « contre » une telle proposition ? Pour autant, de telles généralités sont-elles réellement utiles au quotidien pour le monde du travail ?

La CGT n'est pas un club de philosophie, mais une organisation qui agit au quotidien pour changer de société.

Ne vaudrait-il pas mieux entrer dans le concret. On pourrait revendiquer par exemple : « **Les nouvelles technologies ne sont que des outils, qu'on peut utiliser pour améliorer les conditions de travail et pour baisser le temps de travail à 32 heures sans baisse de salaire** ».

Le sujet central devrait être en fait, non pas « la révolution numérique », mais les gains de productivité. Aujourd'hui, une même quantité de travail produit bien davantage qu'auparavant : pourquoi ce gain irait-il à l'actionnaire ou à l'employeur ? Rien ne le justifie ! Le progrès technologique doit au contraire bénéficier aux seuls producteurs de valeur que sont les travailleurs, par la baisse du temps de travail et l'augmentation générale et massive des salaires.

La vision capitaliste est à l'inverse de ce que devraient servir ces évolutions. La révolution numérique, et la digitalisation de notre outil de travail doit 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, c'est toujours traduit par un accroissement de la productivité. En 40 ans, les gains de productivités ont augmenté de 80 %.

Réduire la durée du travail, c'est rattraper les gains de productivité qui ont été transférés aux actionnaires sous forme de dividendes, qui ont été multiplié 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, ou sous forme de réduction du temps de travail. En 2018, rien que les entreprises du CAC 40, ont distribué 54 milliards d'euros de dividendes. Ces 54 milliards d'euros permettraient de créer 830 000 emplois avec un salaire de 4500€ (cotisations salariales et patronales comprises), soit 2500€ 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, et une revendication qui doit être rappelée dans notre 52^{ème} congrès.

Vive la CGT,

Vive le syndicalisme de lutte de classe et de masse !

SYLVIANE MOULIA – SYNDICAT CHIMIE DES RETRAITÉS DU ROUSSILLON - NON RETENUE



Consacrer trois paragraphes seulement à l'activité des retraité.e.s et à la continuité syndicale (c'est bien peu et peut-être pour cela que nous sommes si maltraité.e.s) semble relever, au regard des attaques que subissent les retraité.e.s et à la nécessité, pour les combattre, de renforcer nos organisation, d'une prise en considération des enjeux très insuffisante.

Si développer un syndicalisme à l'échelle territoriale répond à la problématique des retraité.e.s isolé.e.s par la mise en commun des moyens permettant une meilleure convergence des luttes localement, le maintien des sections au plus près de leur syndicat d'origine peut garantir, outre la continuité, de la cohérence et de la solidarité dans les actions menées : lorsque les syndicats d'actif.ve.s et les sections de retraité.e.s s'organisent conjointement pour lutter, les résultats sont probants, l'aide des actif.ve.s à la continuité syndicale est fondamentale, garante d'une entraide intergénérationnelle qui se construit. Se pose la question de la carte syndicale perma-

nente, à charge pour le.la salarié.e partant à la retraite de manifester son intention de quitter le syndicat : dans le cas contraire, il-elle reste syndiqué.e auprès du syndicat professionnel (section retraité.e.s) auquel il appartenait. **Néanmoins si cette carte permanente peut favoriser la continuité syndicale, s'il n'y a plus de remise de timbre systématique, elle aura pour inconvénient un manque de rapprochement avec les camarades.**

Il est essentiel que nous soyons tou.te.s bien conscient.e.s de l'importance du rôle que joue le syndicalisme retraité.e.s car on a rarement conscience, tant que l'on travaille, de ce que sera notre vie à la retraite ; il subsiste comme un clivage entre actif.ve.s et retraité.e.s, même dans notre syndicalisme (*) et nous nous heurtons de ce fait à la problématique de la continuité syndicale trop souvent liée au refus d'engagement d'ancien.ne.s camarades qui, lorsqu'ils.elles quittent leur travail, rompent toute attache avec le militantisme. D'où l'importance de s'adresser à eux bien en amont et renforcer le lien actif.ve.s - retraité.e.s.

Le document d'orientation évoque pourtant la syndicalisation des retraité.e.s comme un « enjeu essentiel, majeur », alors, donnons-nous les moyens ! Certaines sections retraité.e.s pourraient parfois largement donner l'exemple à des syndicats d'actif.ve.s tant leur travail

est dense : c'est le cas à Roussillon, en Isère, des militant.e.s issu.e.s pour la plupart de la chimie :

- ♦ multiplicité des réunions annuelles : 20 pour le secrétariat, 10 pour le bureau et, chaque lundi début de mois : réunion du collectif, avec discussions politiques, prises de décisions,
- ♦ collectage à l'année,
- ♦ édition d'un journal mensuel et diffusion,
- ♦ interventions locales sur les marchés, super marchés et distributions de tracts, signature de pétitions,
- ♦ participation à toutes les manifs,
- ♦ soutien aux camarades en lutte et aux usagers contre la disparition de certains services publics, avec courriers aux élus,
- ♦ relances auprès des camarades sur la nécessité d'assurer la continuité syndicale,

- ♦ participation active aux campagnes pour les élections professionnelles, notamment les territoriales
- ♦ tenue d'une Assemblée Générale annuelle conviviale.
- ♦ la totalité des adhérent.e.s abonné.e.s à « VIE NOUVELLE »

Alors, Camarades, au vu de ce que le gouvernement, le patronat et les organisations syndicales réformistes et crapuleuses nous préparent, à nous déjà retraité.e.s et à vous actif-ve.s, avec la future réforme des retraites, il est plus qu'urgent que nous soyons tout.te.s mobilisé.e.s : actif.ve.s retraité.e.s, sans emploi, faute de quoi aucun.e d'entre nous n'échappera à la misère sociale qui se profile à travers, notamment, cette réforme.

Vive le 52^{ème} congrès, Vive la CGT!

LUDOVIC BUFKENS –SYNDICAT CGT BOSTIK ANNEXE STATUTAIRE DES COMITÉS RÉGIONAUX



Camarades,
Je pense que rendre statutaires les comités régionaux me semble dangereux et prématuré. Je pourrais dire nous, car c'est l'avis des syndicats que j'ai rencontrés, et dont je porte les voix, dans le cadre de la préparation du 52^{ème} congrès.

En premier lieu, modifier les statuts de la CGT doit se faire dans les conditions prévues par les statuts, soit par une majorité des deux tiers du congrès, et non comme une simple « évolution » des décisions des précédents congrès.

En effet, ceci n'est pas une simple évolution mais bien un changement majeur qui établit les comités régionaux comme de véritables sous-confédérations aux préroga-

tives très étendues.

Par exemple, il est marqué que le comité régional coordonne l'activité syndicale entre champs professionnels et territoires, pour les enjeux revendicatifs régionaux, interrégionaux et transrégionaux pour lesquels il prend les décisions utiles à cet effet. Ou encore que **les Fédérations, organisées en région ou non, doivent être intégrées dans le fonctionnement des comités régionaux. C'est une profonde remise en cause des Fédérations nationales.**

Nous devons aussi nous poser la question de notre cohérence au sein de notre CGT. En effet, nous décrions la politique du gouvernement sur la décentralisation, qui verra des régions axées pour les plus chanceuses, sur l'industrie, d'autres sur le tourisme, et d'autre sur l'agriculture, etc. Et nous CGT, nous faisons exactement le même cheminement, nous répondons à la volonté du gouvernement de faire des superbes régions, totalement inégalitaires économiquement et socialement.

C'est aussi une profonde remise en cause de notre conception syndicale CGT. Pour être à la CGT, le syndiqué par le biais de son syndicat doit adhérer à son territoire, et à sa profession ce qui revient à dire à son UD et à sa Fédération Nationale. Le fonctionnement décrit par la régionalisation, est d'avoir des mini confédérations et de faire descendre au niveau régional les Fédérations.

Donc, quid à terme des Fédérations Nationales, des conventions collectives ? A moins que là aussi nous voulons faire de superbes Fédérations de secteurs pour répondre au gouvernement et à la restructuration des branches, en prenant exemple sur la mise en place des 11 OPCO !

Dans un contexte de réduction des droits, avec la mise en place des CSE, qui divisent par deux les moyens des syndicats d'entreprises, libérer des moyens militants pour la région, signifie donc en priver les Fédérations, unions départementales et surtout, les unions locales.

De plus en plus, nous le voyons bien, les UL ont un manque cruel de militants pour pouvoir fonctionner, alors que c'est grâce à elles que la CGT se renforce, de par la proximité avec les salariés dans les entreprises. Si les Unions Locales ont moins voire plus de moyens, qui ira distribuer les tracts devant les entreprises où nous ne sommes pas implantés ?

Qui ira dans les entreprises pour négocier les protocoles électoraux pour implanter la CGT et la renforcer ?

Qui ira rencontrer les citoyens, qui comme ces derniers mois manifestent sur les ronds-points et expriment un immense besoin, de dialogue, d'échange, de partage et de justice sociale ?

Les citoyens, les salariés, sont de plus en plus isolés socialement, dépourvus de représentants syndicaux à la hauteur des enjeux dans leurs entreprises lorsqu'ils y en a, est-ce

les comités régionaux qui se saisiront de ses sujets ? J'en doute fort !

Renoncer à ce qui fait la finalité du syndicat en le sortant de l'entreprise, au plus près des salariés, c'est renoncer à mener la lutte de classes là où elle est décisive.

Voulons-nous d'une CGT qui réponde aux désirs des institutions gouvernementales et patronales, ou au contraire, combattre le capitalisme, pour un changement de société qui réponde aux besoins des salariés ?

Le développement de l'activité des comités régionaux accompagne l'institutionnalisation du syndicalisme, pour être présent dans les nombreuses instances administratives françaises ou européennes. C'est parfait pour développer un syndicalisme « à l'allemande » ou à la mode CFDT, qui limite son action à la revendication immédiate et à l'accompagnement. Le syndicalisme CGT de luttes, au contraire, a besoin d'un renforcement des unions locales, au plus près des travailleurs dont beaucoup, et pas seulement les gilets jaunes, ont besoin d'une CGT de proximité, ce que ne propose pas la modification statutaire.

Merci mes Camarades,

Vive la CGT, Vive la CGT,

Vive le syndicalisme de lutte de classe et de masse !

AFONSO PEDRO—SYNDICAT CGT RAFFINERIE TOTAL DE FEYZIN



Bonjour les Camarades,

Nous n'acceptons pas la dégradation de la santé des salariés comme un mal nécessaire à la performance économique. Notre combat dans ce domaine porte sur la reconnaissance des maladies professionnelles,

contre la sous déclaration des accidents du travail ou encore pour le maintien dans l'emploi en cas de handicap ou d'invalidité. La mise en œuvre de politiques de prévention des risques est un souci permanent dans le cadre de notre activité militante. Le meilleur chemin pour faire face de la manière la plus juste et la plus humaine à la réparation réside avant toute autre chose dans une meilleure organisation de la prévention dont l'efficacité est encore médiocre.

Le passage que je viens de lire est une reprise du document d'orientation qui selon nous, manque de développement, de ce fait nous avons sorti notre plus belle plume en proposant l'amendement suivant.

Récemment le gouvernement et les employeurs ont supprimé d'un revers de main les CHSCT au profit d'une commission santé sécurité au travail et ont supprimé une grande partie de nos anciennes prérogatives qui permettaient de

contraindre les employeurs à une meilleure santé des travailleurs. Grâce à ces prérogatives, les travailleurs avaient de réels outils de prévention en amont, et en aval des moyens pour analyser les causes et imposer des modes d'organisation du travail viable pour la santé, la mise en place d'équipements adaptés, réduire les temps d'exposition aux risques au quotidien et tout au long de la vie professionnelle.

Pour la CGT, la santé des travailleurs est évidemment primordiale, de ce fait nous devons lutter, nous organiser collectivement sous toutes formes possibles, pour combattre ce recul et afin de retrouver tous nos anciens moyens et outils qui sont garants de l'amélioration de la santé des travailleurs.

La santé de tous nos copains n'est pas discutable, hormis pour nos tauliers. Au sein de notre Fédération, la FNIC, le combat a été mené par la grève dans les raffineries et en tapant aux portes des chambres patronales.

Mes Camarades, ce n'est pas parce que notre gouvernement a réussi à acter des reculs en termes de santé des travailleurs, qu'il faut baisser la tête, bien au contraire c'est par la lutte de manière déterminée et sans vergogne qu'il faut qu'on s'inscrive tous ensemble mes Camarades.

Un plan de travail national de lutte, insufflé par exemple par notre confédération serait le bienvenue tellement le sujet est grave.

Tous en lutte mes Camarades. Merci pour votre écoute et vive la CGT !

CÉLINE TRICHET –SYNDICAT CGT TOTAL MARKETING & SERVICES AMENDEMENT AUX STATUTS SUR LA SYNDICALISATION CGT DES ÉTUDIANTS

Défense de l'amendement déposé le syndicat CGT TOTAL MS SIEGE ET COMMERCE en lien avec l'article 304 du thème 4 (se déployer en direction des jeunes).

En préambule du thème 4, il a été indiqué que plusieurs amendements relatifs à cette thématique avaient été reçus par la commission des amendements, mais qu'ils avaient finalement été rejetés puisque non statutaires ; à savoir, « LA CGT EST UN SYNDICAT DE TRAVAILLEURS »...

CGT ETUDIANTS : POURQUOI SYNDIQUER LES ETUDIANTS ET CREER AINSI UN OUTIL SPECIFIQUE ?

La CGT « étudiants » aurait pour objet de rassembler tous les étudiants, lycéens, jeunes en formation, en vue d'assurer la défense et l'amélioration de leurs droits et de leurs intérêts.

Organisation « spécifique », elle définirait, mettrait en œuvre l'action de la CGT parmi les étudiants qui seront les travailleurs de demain.

Celle-ci tiendrait compte des besoins de cette population qu'elle aurait l'ambition d'organiser, de défendre et de répondre à l'exigence du développement d'une liaison étroite avec les salariés actifs, au niveau des entreprises, de la fonction publique, des localités, et des départements.

Cette organisation assurerait la liaison, la coordination et l'information des organisations CGT ETUDIANTS

dans le cadre des orientations et actions confédérales.

Les étudiants attendent d'une organisation telle que la nôtre, telle que la CGT, les moyens d'intervenir sur leurs réalités. Tant sur le plan de leur avenir, que sur leurs préoccupations du quotidien : pouvoir d'achat, l'accès au logement, aux transports, aux loisirs, aux services publics. Obtenir une réelle reconnaissance dans la société et dans celle qu'ils feront demain ! Peser plus efficacement sur les choix politiques pour vivre dignement pendant leurs études.

Le syndicalisme étudiant trouverait sa pertinence dans la CGT. Elle les préparerait au contexte sociétal, au droit social, et à l'organisation des collectifs.

Si la création de l'UGICT a été possible pourquoi ça ne le serait donc pas pour les étudiants ?



CHRISTOPHE MORIN—SYNDICAT CGT TOTAL PLATEFORME DE NORMANDIE



Donc à vous de nous écouter maintenant.

Au nom des syndicats de la Fédération Nationale des Industries Chimiques de Seine-Maritime je soutiens la candidature de Gérald Lecorre ainsi que les 3 autres candidats qui se sont vu refuser leur candidature à la commission exécutive confédérale.

Comme l'a fait l'Union départemental 76.

Vive la CGT mais surtout vive notre CGT !

Bonjour, Christophe Morin syndicat CGT Total plateforme de Normandie.

Je vais être bref car je pense que l'abcès a été percé.

CONCLUSIONS

Les interventions des délégués de ce 52^{ème} congrès auront exprimé une contestation à la politique confédérale au cours de ces 3 dernières années.

La validation par seulement 60 % des voix représentées à ce congrès du rapport d'activité a sanctionné une stratégie qui a conduit à la baisse de la représentativité de la CGT, une baisse de la syndicalisation et à l'absence de victoire syndicale interprofessionnelle.

Contrairement à ce qui peut être dit ici ou là, les interventions des délégués, toutes Fédérations confondues, ont démontré que les orientations fédérales FNIC sont portées par de nombreux syndicats et bien en lien avec les attentes des militants sur le terrain.

Les échanges sur le syndicalisme rassemblé ont exprimé une attente, non pas d'unité d'appareil, mais un besoin de rassemblement autour d'un projet, celui de la CGT. L'unité des actions est donc à construire d'abord entre les structures de la CGT.

La volonté, portée par près des 2/3 des congressistes d'inscrire la FSM et ses syndicats affiliés pour des contacts confédéraux démontre le bien fondé de notre affiliation.

La volonté du Bureau du congrès de ne pas soumettre au vote l'annexe statutaire sur les missions des Comités régionaux a démontré l'attachement des syndicats et des délégués les représentants à nos structures que sont les unions locales, départementales et fédérales. Nous devons rester vigilants lors des prochains congrès sur ce sujet.

Des oppositions fortes se sont exprimées lors de ce congrès. Il appartient maintenant à la nouvelle direction confédérale, dans la mise en place des orientations décidées, de s'appuyer sur cette opposition pour construire une CGT de lutte, de masse et de classe unissant l'ensemble des structures CGT pour repartir à la conquête sociale sur la base du projet de société de la CGT. On ne négocie pas le poids des chaînes, on les brise !

Vive le 52^{ème} Congrès,

Vive la FNIC-CGT,

Vive la CGT !

♦ COMPTE-RENDU DE LA 12^{ème} CONFÉRENCE UFR



La conférence s'est tenu à Dives sur Mer du 5 au 7 juin 2019, ville de Guillaume le Conquérant, sous le signe de la reconquête, et en référence à la célèbre phrase d'Henri Krasucki : « la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat ».

La retraite, aujourd'hui, c'est quoi ? : le profil des retraités n'est plus le même qu'il y a vingt ou trente ans... l'image véhiculée par le pouvoir et ses médias de « profiteurs, parasites », gagne du terrain, faisant l'impasse sur notre rôle économique déterminant pendant toute notre vie de travail. Quel peut être alors notre mode de résistance ? Manifs, bien sûr, mais où, seuls, nous ne faisons pas le poids. En revanche, s'il faut bloquer l'économie ou paralyser des boîtes pour aider nos Camarades actifs, nous serons auprès d'eux, une force supplémentaire. Constat cependant d'un manque de soutien des actifs dans nos luttes, mais il est vrai que la situation du monde du travail devient terrible. Dans les boîtes, on gagne dès qu'on a une bonne stratégie, mais au niveau national, on perd: il faut vraiment ouvrir un débat quant à la stratégie des luttes à mener.

Notre conférence a rassemblé une soixantaine de participants et permis l'expression de nombreux débats pendant ces deux jours autour des 3 thèmes évoqués dans le document de réflexion :

• Thème 1 : RETRAITES UNE BELLE HISTOIRE DE LUTTE

Ce thème du document de réflexion évoque l'histoire : création de la sécu, actions du CNR, puis les attaques répétées des gouvernements successifs pour reprendre nos conquies sociaux. Aujourd'hui, c'est le gel des pensions, la hausse de la CSG, représentant une perte importante de revenus pour les retraités, et bientôt le

projet de retraite par points, signifiant la fin de la retraite solidaire au profit de la capitalisation.

• Thème 2 : RETRAITES, ON CONTINUE

- **MOTIVER LES ACTIFS SUR LES PROBLÈMES DES RETRAITÉS** : c'est un devoir social, moral, et de solidarité intergénérationnelle.
- **AGIR ET REAGIR – NE PAS SUBIR** : face au mépris de classe, on a toutes les raisons de se battre.
- **LUTTER CONTRE LA RESIGNATION** : car rien ne s'obtient sans lutter : on n'a jamais vu que le capital fasse des cadeaux. Notre rôle envers les résignés est donc pédagogique, il faut leur rappeler l'histoire sociale du pays.

En résumé ce n'est qu'en étant présents et mobilisés partout dans les luttes -sociales, environnementales, sociétales- que nous pourrons approcher et convaincre les actifs et les résignés.

• Thème 3 : NOTRE RENFORCEMENT

Il n'est pas concevable que nos luttes s'étiolent. Cependant le mouvement des Gilets jaunes nous interpelle. Pour ce qui est des retraités, nous devons les approcher, avant leur départ en retraite, sur les marchés, près des lieux de vie où se posent des problématiques d'accès aux transports, soins, etc.

De longs et fructueux débats, résumés ci-après, ont émaillé ces deux jours, se concluant par un slogan « La lutte, c'est la vie » :

• **GILETS JAUNES :**

Tirer les conclusions de notre attitude envers eux. Sans casse, on n'aurait pas autant parlé d'eux. Leur urgence : lutter contre la misère sociale : difficultés financières et de santé. Ils sont un bol d'air, défendent une juste cause, sont les seuls à avoir investi les Champs-Élysées. On a du mal à comprendre la frilosité de la CGT à leur égard. Ils ont subi la pire des violences policières, fait preuve d'un grand courage. C'est pourquoi nous devons nous battre, nous réapproprier les moyens de production : montant des dividendes indécent tandis que des gens meurent

dans la rue : c'est pourquoi on doit être aux côtés des gilets jaunes, la nature a horreur du vide : en ne faisant rien, on laisse la place au RN...et il ne suffit pas d'être seulement sur la défensive, car ça signifie avoir déjà perdu.

• **INTERSYNDICALE :**

Mot à bannir ; ne plus se compromettre avec des syndicats réformistes.

• **AUTRES MOUVEMENTS :**

Mouvement des jeunes pour le climat qui grandit. Pillage des ressources à la recherche du seul profit, donc développement durable pas possible tant que perdure le capitalisme. Dans ces questions, notre Fédé est aussi naturellement impliquée, avec nos industries qui tuent.

• **NOMBRE D'A**

• **HÉRENTS :**

En baisse, responsabilité attribuée en partie à la dérive réformiste : ex : dans le dernier numéro de Vie Nouvelle, pas un mot contre le capitalisme.

• **52ÈME CONGRÈS :**

On a vu une renaissance de l'expression de la lutte des classes mais pas d'actions envisagées.

• **CONTINUITÉ SYNDICALE ET LIEN ACTIFS-RETRAITÉS :**

Les jeunes militants manquent de formation, les anciens s'essouffent. Pour beaucoup, lors de leur adhésion, les syndicats étaient dans une démarche révolutionnaire de lutte des classes. Difficile de nous mettre au niveau des jeunes, qui n'ont pas nos références historiques. Il faut rappeler les bases du CNR, que le capital **est** le responsable de tous nos maux. Le travail intergénérationnel est une obligation, les actifs ont besoin de nous du fait de la baisse des moyens à leur disposition (CSE, loi travail) : nécessité de travailler main dans la main et indispensable de transmettre notre expérience des luttes à nos proches. Travailleur, on le reste toute sa vie : on est retraités, cela signifie qu'on est bien des salariés, qui sont seulement dispensés de travailler. Expliquer aux jeunes le salaire socialisé, notamment : cotisations en moins => moins de remboursements en cas de maladie. Aucune différence à faire entre camarades retraités et actifs. Se renforcer, oui, mais dans l'unité. Et surtout, que la section garde le lien avec son syndicat d'actifs, sous peine de mourir. Ne pas culpabiliser les actifs, situation compliquée pour eux. Pour illustrer les difficultés de notre camarades actifs, citons l'exemple du Congrès de l'UL Harfleur qui a réuni plus de retraités que d'actifs... faire fonctionner les structures est de plus en plus difficile.

• **CAPITALISME/ IMPÉRIALISME :**

toujours plus agressif, renforcé dans sa logique par le traité de Lisbonne. Propagande gouvernementale relayée par les médias, et capitalisme florissant: ex de B. Arnault qui

gagne 2000 vies d'un smicard en un seul mois... Quant à l'impérialisme, il est omniprésent dans le monde entier : USA – Chine – Israël.

• **LUTTES :**

Immobilisme en dépit de toutes les attaques sociales envers le monde du travail : alors, qu'est-ce

qu'on fait ? La grève ne se décrète pas, elle résulte d'un travail de fond. Cependant, il y a aussi des luttes gagnantes : malgré manque de publications, actions dans les tribunaux (ex. amiante) remobilisent certains retraités.

• **SANTÉ/ INDUSTRIES CHIMIQUES :**

Face aux maladies professionnelles, c'est la Sécu qui paie et non les patrons, qui sont des assassins ; constitution d'associations pour les poursuivre en justice et réclamer aussi qu'ils remboursent la Sécu. Importance de relancer l'opération « chimie propre »

• **POINTS RASSEMBLEURS :**

Mutuelles, activités de loisir, sont des lieux de rassemblement.

• **ELECTIONS :**

Score du RN : indique que le pays va très mal.

• **RETRAITÉS À LA CGT :**

Moins de 100000 retraités CGT (chiffres UCR). Pour rester syndiqué, il faut apparemment de bonnes raisons : les revendications doivent coller au plus près de nos préoccupations. Parfois les camarades ont trop souffert dans les boîtes, raison pour laquelle ils décrochent. Il faut se poser les bonnes questions : avons-nous les moyens de nos ambitions revendicatives ? Il faut aborder avec les retraités les problèmes engendrés par la politique libérale qui les prive de transports, services publics, accès aux soins.

Autre problème : actuellement 19000 retraités sont recensés comme toujours syndiqués chez les actifs.

• **EUROPE (INTERVENTION FSM) :**

L'Europe étend son Plan Européen de Pensions Particulières (pour ne pas dire « privées ») : 15 pays ont répondu présents à l'appel de la FSM pour organiser une action européenne le 17 juin. Il est rappelé que toute instance (UL, UD) peut adhérer à la FSM.

Ces deux jours de Conférence bien passionnants se sont achevés par une soirée et un repas fraternels.





Page 26



FÉDÉRATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Chimie – Caoutchouc – Industrie Pharmaceutique – Répartition Pharmaceutique – Droguerie
– Instruments à Ecrire – Laboratoires d'Analyses Médicales – Navigation de Plaisance –
Officines – Pétrole – Plasturgie – Négoce et Prestations de services



COMMANDE TIMBRES SYNDICAUX 2020

La participation financière de l'adhérent, est un acte volontaire de portée collective.

La cotisation syndicale est, pour chaque adhérent, un effort à bien apprécier et à valoriser. C'est une partie de son salaire qu'il investit pour la défense de ses revendications et celles des autres afin d'empêcher tous reculs sociaux et conquérir des avancées sociales conséquentes.

C'est pourquoi, la direction syndicale, les militants doivent considérer et traiter la participation financière de l'adhérent comme un acte militant, traduction de la conscience du travailleur organisé. Cela conduit à gérer collectivement avec une grande rigueur et transparence l'argent des cotisations syndicales.

En payant régulièrement sa cotisation, le syndiqué concrétise son engagement individuel dans un rassemblement solidaire d'hommes et de femmes, et apporte ainsi sa part de moyens financiers nécessaires à la réalisation de l'activité syndicale.

Si le rapport de forces est proportionnel au nombre de syndiqués, il en va de même pour les moyens financiers dont a besoin le syndicat pour fonctionner.

L'adhésion à la CGT est concrétisée par une cotisation mensuelle, et doit donc être versée régulièrement au syndicat qui reverse via CoGéTise aux structures CGT.

La rentrée régulière des cotisations est un gage d'efficacité du syndicat. Sans cette régularité, il ne peut faire face à ses engagements, les salariés se détournent de lui, ce qui se traduira inéluctablement par la disparition du syndicat.

Le taux de cotisation est tout aussi déterminant. Ce taux est fixé à 1 % de la rémunération nette du syndiqué, c'est une mesure juste et solidaire pour que chacun participe financièrement proportionnellement à ses ressources.

A l'évidence, la cotisation syndicale est un rempart contre les reculs sociaux, lorsque la lutte organisée aboutit à de nouveaux acquis sociaux, ou évite les reculs, c'est bien plus de 1% que cela rapporte aux salariés.

Les cotisations syndicales établissent les bases de la démocratie et de l'indépendance de la CGT.

Nous vous remercions de bien vouloir nous retourner vos commandes de timbres, en précisant bien le nombre de timbres par Catégories Socioprofessionnelles (OE/, UFICT, UFR). Le matériel vous sera envoyé à la condition que vous soyez à jour de vos cotisations pour l'année 2018.



COMMANDE TIMBRES SYNDICAUX 2020

NOM ET ADRESSE DU SYNDICAT :

NOM DU SECRÉTAIRE DU SYNDICAT :

NOM DU TRÉSORIER DU SYNDICAT :

CODE COGETISE :

	Ouvriers/Employés	Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise	Retraités
NOMBRE FNI			
NOMBRE DE TIMBRES			

Renvoyer le bon de commande à : nadia.benamar@fnic-cgt.fr ou à la Fédération.

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