

2008 sera ce que l'on en fera !



GRILLE DE SALAIRES REVENDIQUES

CALCUL DU SALAIRE GARANTI DE CHAQUE SALARIÉ :
1600 €* = 8,53 € x (coefficient du salarié - 130***)**

* Salaire revendiqué par le FNIC COT pour le Coef. 120 (coefficient des expériences)

* Salaire revendiqué par le FNIC COT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme expérimenté)

^{***} Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 0,53 €

La valeur du point maintient un rapport de 3 entre le 130 (1600 €) et le 880 (5000 €) et de 10 entre le 130 et le 880 (soit 67 entre le 880 et le 130 à 6000 € pour 750 points).

www.fair.net.tw

* Salaire revalorisé par le FNIC COT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme expérience)
 ** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 8,93 €

Le valeur du point maintenant un rapport de 5 entre le 130 (1600 €) et le 580 (8000 €)
 Soit écart salariale entre le 850 et le 130 = 4400 € pour 75% de moins de 15 ans

Coef	Zone d'attribution des primes, indemnités	Zone d'attribution des catégories	Pour les COT	Salaires
140	Exclusion des Officiers y compris les Officiers de l'Armée de l'Air	Exclusion des Officiers y compris les Officiers de l'Armée de l'Air	1600 € =	1683 €
150			1600 € =	1916 €
160			1600 € =	2027 €
170			1600 € =	2167 €
180	Exclusion des Officiers y compris les Officiers de l'Armée de l'Air	Exclusion des Officiers y compris les Officiers de l'Armée de l'Air	1600 € =	2419 €
190			1600 € =	2652 €
200			1600 € =	2827 €
210			1600 € =	3000 €

→ Valeur d'entrée des diplômés de niveau 4 (ST, BAC Pro, ...)(après 2 ans après 3 ans max)

La nouvelle grille fédérale

Classe	Montant de l'indemnité de chômage, en fonction du montant des cotisations	Evolution des Cotisations de l'employeur	Pour les CDD	Evolution du salaire
140			1600 €	1085 €
160			1600 €	1056 €
180			1600 €	1027 €
200			1600 €	997 €
220			1600 €	968 €
240			1600 €	938 €
260			1600 €	909 €
280			1600 €	879 €
300			1600 €	850 €
320			1600 €	820 €
340			1600 €	791 €
360			1600 €	761 €
380			1600 €	732 €
400			1600 €	702 €
420			1600 €	673 €
440			1600 €	643 €
460			1600 €	614 €
480			1600 €	584 €
500			1600 €	555 €
520			1600 €	525 €
540			1600 €	496 €
560			1600 €	466 €
580			1600 €	437 €
600			1600 €	407 €
620			1600 €	378 €
640			1600 €	348 €
660			1600 €	319 €
680			1600 €	289 €
700			1600 €	260 €
720			1600 €	230 €
740			1600 €	201 €
760			1600 €	171 €
780			1600 €	142 €
800			1600 €	112 €
820			1600 €	83 €
840			1600 €	53 €
860			1600 €	24 €
880			1600 €	14 €
900			1600 €	14 €

Pas de barrière, la formation continue doit faciliter les évolutions.

Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux obtenus antérieurement dans nos bureaux.



SOMMAIRE

Dossier 4

La nouvelle grille fédérale

Société 7

Le pouvoir d'achat

Vie fédérale 10

La composition du CEF

Congrès 14

Point 37e congrès



NOUS MAÎTRISONS LA PRODUCTION DE MATIÈRES QUI SE PLIENT À TOUTES LES EXIGENCES

Les plastiques ont beau avoir déjà d'innombrables qualités, les 700 chercheurs de la pétrochimie de Total n'ont de cesse d'en découvrir de nouvelles et d'élargir le champ d'applications des matières qu'ils inventent. Bénéficiant des synergies avec l'exploration & production et le raffinage du Groupe, Total Petrochemicals s'appuie sur 17 sites de production dans le monde, 3 centres de recherche et plus de 7 000 collaborateurs. Un savoir-faire et une maîtrise prêts à se plier à toutes les exigences du progrès. www.total.com

L'énergie est notre avenir, économisons-la !

Pour vous, notre énergie est inépuisable.



TOTAL

Mobilisations, actions, succès, espoirs pour 2008

Cette fin d'année 2007 aura été marquée par bon nombre de conflits majeurs, que ce soit au niveau des services publics avec l'enjeu sur la remise en cause des régimes spéciaux, de la nouvelle cartographie de la carte judiciaire, chez les fonctionnaires avec le problème de la casse de l'emploi et du pouvoir d'achat, mais aussi au niveau de

nos industries sur la défense de leur avenir avec les actions chez Rhodia concernant l'arrêt de la production du paracétamol, conflit dans le pétrole chez Exxon Mobil, chez Total avec l'arrêt de 5 raffineries sur 6, la victoire des salariés de Carbone Lorraine à Gennevilliers qui dans le cadre des négociations salariales, grâce à la lutte, ont poussé la direction à passer de 0,5 % à 2 % (plancher 40 €), sans oublier la multitude d'actions dans le caoutchouc comme le 13 décembre à Clermont Ferrand, mais surtout le succès emblématique des salariés de Dunlop/GoodYear à Amiens qui, par leur action, ont mis en échec la direction sur l'idée de "travailler plus pour gagner moins".

Dans un contexte où le gouvernement, avec le Medef, axe sa politique, sa stratégie, sur le coût du travail, sur la culpabilisation de ceux qui créent les véritables richesses.

Ces différents succès obtenus doivent être des points d'appui considérables pour persévérer en 2008 sur la voie de l'action.

Ce n'est pas le fait du hasard si, lors du 37ème Congrès de la FNIC CGT qui s'est tenu à Villepinte du 19 au 22 novembre 2007, l'ensemble des syndicats ont choisi la démarche d'un syndicalisme axé sur 3 piliers : propositions, actions, négociations.

C'est ce syndicalisme là qu'il faut pour mettre en difficulté le tandem Sarko/Parisot qui nous annonce déjà pour 2008 des réformes qui risquent de faire mal :

- réécriture du Code du Travail,
- sur le pouvoir d'achat et les salaires, les salariés devront financer eux-mêmes leurs augmentations de salaires,
- réforme des régimes de retraites complémentaires.

Autant de sujets qui nécessitent une CGT rassembleuse, force de propositions, force d'actions.

C'est dans ce cadre que la FNIC CGT a décidé dès le 15 janvier d'organiser une initiative avec les syndicats sur la revendication d'un régime spécial pour les travaux dits pénibles avec pour objectif une initiative nationale dans le premier trimestre de l'année 2008.

Nous devons maintenir la pression pour une politique industrielle qui réponde aux besoins et non axée sur la financiarisation à outrance ou les ententes illicites pour fermer nos usines. Ce fut pourtant le cas pour Poliméri à Champagner : le groupe ENI (propriétaire du site) et d'autres viennent d'être condamnés pour la seconde fois par la commission de Bruxelles.

Oui, c'est bien à des voyous à qui nous avons affaire.

Face à cela, il nous faut organiser la riposte, un syndicalisme transformateur de la société, une CGT à l'offensive. Il est nécessaire que les salariés s'emparent des possibilités que nous avons pour inverser la tendance.

2007 l'a démontré, nous avons des fondations solides, construisons l'année 2008 sur ces bases.



n°469

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Case 429 - 93514 Montreuil cedex

Tél.: 01 48 18 80 36

Fax : 01 48 18 80 35

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

E-mail) : fnic@cgt.fr

Directeur de la publication : J.-M. Petit

Commission paritaire n°0108S06355

Réalisation : Alliages - 01 41 98 37 97

La nouvelle grille fédérale

Salaires – Qualifications – Classifications

La situation des salaires, qualifications, classifications dans nos différentes branches et entreprises traduisent l'impact de la politique patronale dans ce domaine.

Le constat principal que l'on peut faire, c'est la destruction du lien qualification, salaire.

Si à l'origine, les classifications posaient pour principe le classement des salariés et si les grilles mises en place reposaient sur la reconnaissance dans le salaire

de la qualification du salarié (diplôme, formation, expérience professionnelle), le patronat s'est évertué à entraver et à dénaturer un tel système. Aujourd'hui, son objectif est de casser tous les points de repères des salariés (SMIC, salaires garantis, qualifications) pour une plus grande liberté d'exploitation qui réponde à des objectifs de rentabilité.

Cette politique se traduit par :

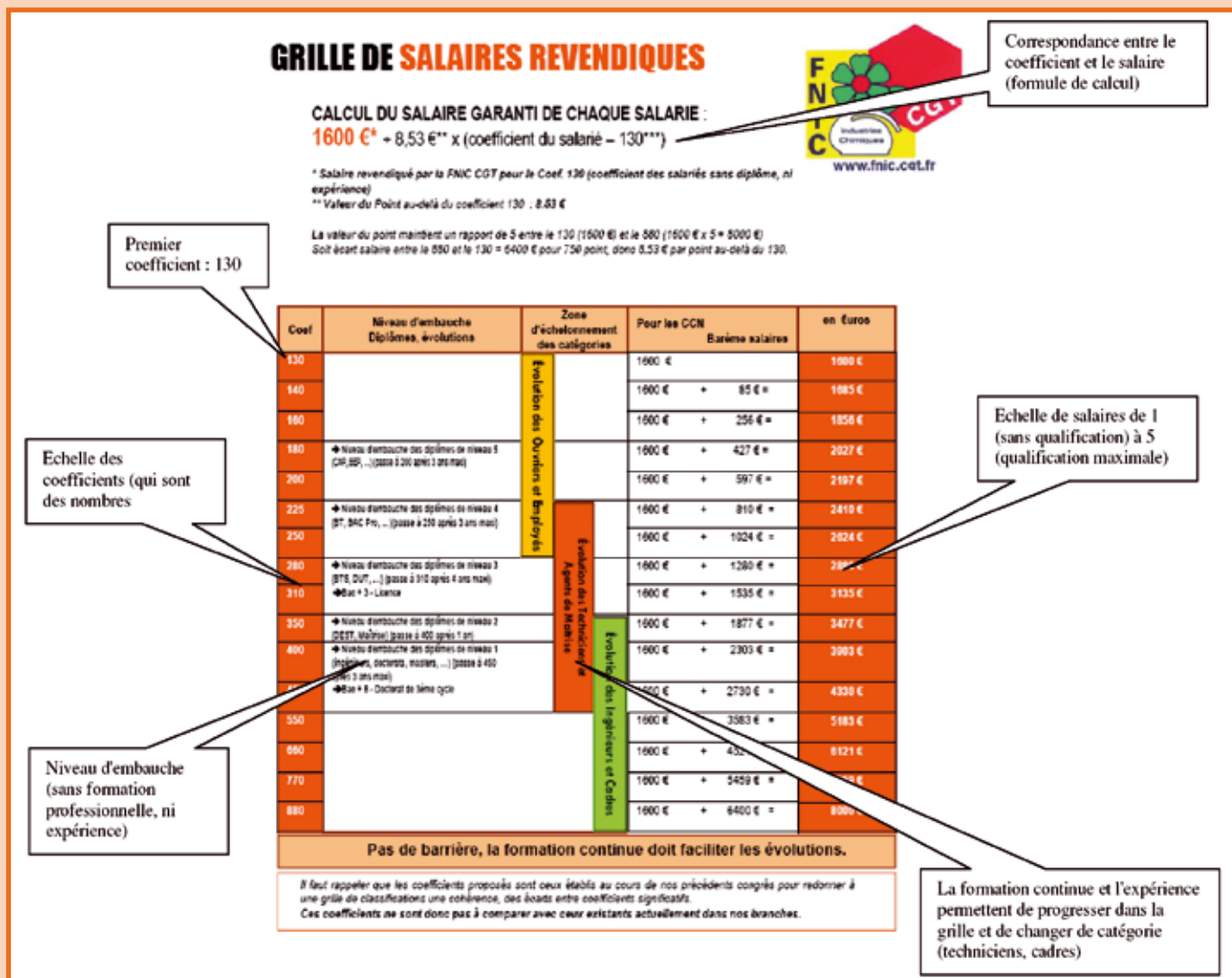
- Un refus de négocier les salai-

res mini, d'où une perte aggravée du pouvoir d'achat,

- Une mise en concurrence des salariés entre eux, notamment par l'évaluation des "hommes" qui se rattache aux "performances" et aux "motivations".

Dans un tel système, "l'appréciation" de l'individu devient l'élément déterminant de la progression de carrière. Alors que la qualification du salarié continue d'augmenter au fil du temps, on lui oppose une "appréciation" insuffisante au

Grille Fédérale : mode d'emploi



regard des objectifs patronaux. Ce système individualisé fait obstacle, en réalité, à la progression de carrière et il s'oppose à la reconnaissance de la qualification du salarié par une classification (c'est-à-dire par un coefficient) qui progresse régulièrement avec l'expérience.

- Un développement de l'intéressement qui vise à impliquer les salariés dans leur propre exploitation, et à désamorcer la bataille pour les salaires.

Quel lien peut-il y avoir entre salaire et qualification dans un tel contexte ? Donc quelle qualification ? Quel salaire ?

LA GRILLE FEDERALE, UN OUTIL POUR CONTRUIRE LES LUTTES !

La reconnaissance de la qualification de chaque salarié, du salaire correspondant à cette qualification doit se faire en intégrant la satisfaction des besoins.

C'est à partir de son salaire garanti d'une part, de ses besoins d'autre part, que chaque salarié mesure la perte de son pouvoir d'achat. Chiffrer cette perte, c'est créer les conditions pour l'amener à agir et à faire le lien entre sa situation personnelle et notre proposition de barème garanti.

Le 37^{ème} Congrès de la FNIC a validé la proposition de mettre le 1^{er} coefficient de la grille à 1 600 euros pour répondre à la satisfaction des besoins.

Niveau des points charnières :

Le coefficient 130 correspond à un salarié auquel ne sont demandés que des travaux élémentaires légers, n'impliquant pas de responsabilités, ne nécessitant ni connaissance ni adaptation préalables.

Il s'agit surtout de "l'unité de mesure" de point de départ de la grille, pour éviter que les emplois qualifiés soient mis au niveau du Smic au nom de la réalité des emplois dans les entreprises.

- Le coefficient 180 (CAP, BEP).
- Le coefficient 225 (Bac technique, BAC pro).
- Le coefficient 280 (BTS, DUT).
- Le coefficient 310 (BAC + 3, licence).
- Le coefficient 350 (DEST, Maîtrise).
- Le coefficient 400 (Ingénieurs, Doctorats, Masters).
- Le coefficient 450 (Bac + 8).

Qualification, classification

La qualification :

Il s'agit de la forme cumulée du savoir, du savoir-faire et du savoir-être obtenus par **la formation initiale, la formation professionnelle, l'expérience professionnelle**.

En liant qualifications et classifications, on place au centre de notre démarche le salarié (et non les postes) en tant qu'individu et élément d'un collectif de travail.

La satisfaction des besoins individuels (être reconnu, valorisé, formé, payé) rejoint le cadre collectif de la grille.

Les classifications :

Relier l'individuel au collectif, dans un processus continu, avec déroulement de carrière. La grille fédérale a cette ambition.

La reconnaissance des diplômes et des niveaux de qualification équivalents sont particulièrement importants pour valoriser les tra-

vailleurs et non les postes. En effet, si la définition des classifications repose sur des critères tels que technicité, responsabilité, autonomie, nous rejetons les critères classants conçus par les patrons basés sur des éléments non objectifs et sur des critères de rentabilité.

Il s'agit à partir des besoins exprimés individuellement et collectivement par les salariés, de proposer, construire, en débattant avec eux, du contenu de notre grille fédérale pour des revendications rassembleuses qui permettent un développement de l'action.

"Les grilles de classifications – salaires, sont le socle de nos conventions collectives, pour le paiement de la force de travail à sa valeur.

Le salaire socialisé

Le salaire socialisé a une double dimension :

- La première, qu'on pourrait qualifier d'individuelle, consiste à utiliser une partie du salaire pour financer la protection sociale (retraite, maladie, chômage, etc.). Cette partie est nommée par certains "charges sociales", il s'agit en fait des cotisations salariales et patronales. Les baisser ou les annuler, c'est, en fait, baisser le salaire.

- La seconde exprime la dimension collective et donc le rôle social du salaire. Le salaire doit être en rapport direct avec ce que chacun est à même d'apporter à la collectivité et à la société.

C'est justement cette dimension qui couvre notre revendication de la grille fédérale, qui est un outil proprement révolutionnaire, à condition que chacun s'en saisisse pour en faire un instrument de luttes.

Nous avons besoin de nous donner les moyens pour gagner et pour riposter aux mauvais coups du Medef et du gouvernement.

L'année 2007 aura été une année particulièrement difficile sur l'orga/vie syndicale. La mise en place du nouveau système de versement des cotisations peine à fonctionner pour que nous ayons la connaissance des adhérents, des bases syndicales, et certaines ne montrent pas un engagement suffisant sur les règlements des cotisations, mais aussi sur les actions que chacune doit être en mesure de mener pour renforcer la maison CGT.

Tout au long de cette année, nous avons pu constater que seulement 15 à 20 % des syndicats font des adhésions nouvelles et nous ne pouvons pas nous en satisfaire.

A chaque moment de la vie du syndicat, nous devons nous poser la question du renforcement. L'adhésion est le résultat de l'engagement dans l'action et dans les luttes, de l'amélioration de la qualité de notre vie syndicale, des débats avec les salariés sur la nécessité de construire un outil CGT pour les luttes et les succès.

A chaque moment, apportons les arguments pour aider à franchir le pas au niveau de nos collègues ou de nos proches.

Dès le début 2008, le monde du travail, la fédération et ses syndicats auront à se mobiliser pour contrecarrer les mauvais coups du patronat et du gouvernement,

mais aussi pour marquer des points sur l'emploi, le devenir industriel, la pénibilité et le pouvoir d'achat. Cela va nécessiter un engagement de chaque syndiqué sur l'information, la mobilisation et l'action. Avant, pendant et après toutes les initiatives, la question du renforcement et de l'adhésion doit être débattue avec chaque salarié. 2008 sera aussi l'année des élections prud'homales. La campagne que chacun d'entre nous devra mener dans les entreprises devra aussi servir à proposer l'adhésion CGT.

Le renforcement de la CGT est l'élément clé pour imposer d'autres choix.

syndiquez-vous efficace



Adhérez à la c.g.t.

Nom Prénom.....

Entreprise

Adresse

Branche d'activité

www.cgt.fr

la
cgt

Gagner du pouvoir d'achat : les fausses solutions de Sarkozy, pour un vrai problème

La gravité de la situation financière des salariés n'a jamais été aussi préoccupante, les moyens pour vivre décemment deviendront-ils un privilège pour une minorité ?

Devant cet état de fait que personne ne peut ignorer, le Président de la République se présente comme le grand défenseur du pouvoir d'achat. Rachat des RTT, heures supplémentaires, travail du dimanche, déblocage de la participation, autant de mesures qui ne règlent en rien la question du pouvoir d'achat, si ce n'est d'augmenter la charge de travail, détériorer les conditions de vie et de travail des salariés déjà gravement atteintes pour qu'encore une fois, les patrons bénéficient de ces mesures. En aucun cas on demande à ces derniers de mettre la main à la poche. Pourtant les profits réalisés dans les entreprises de nos différentes branches sont faramineux, les richesses produites par salarié atteignent des sommets.

Le taux d'exploitation capitaliste : C'est le profit brut divisé par la masse salariale.

Dans le pétrole, il est égal à 1000 %. Autrement dit, sur une journée de 8h, chaque salarié reçoit sous forme de salaire et cotisations sociales 38 minutes, le capital s'appropriant directement les 7h 22 restantes.

Dans la chimie il est égal à 300 %, 2h

pour le salarié, 6h pour le capital.

Dans le caoutchouc, c'est 4h pour le salarié, 4h pour le patron.

Dans le cadre d'une autre répartition des richesses, il y a de quoi satisfaire les revendications des salariés !

En conclusion, le gouvernement a la volonté délibérée d'épargner de toutes contraintes financières les patrons et de faire partager la misère entre les salariés.

La baisse du pouvoir d'achat n'atteint pas seulement celles et ceux qui sont en activité, les retraités qui ont donné leur force de travail, les demandeurs d'emploi, les jeunes, auxquels on ne propose que la précarité, sont dans des conditions de vie de plus en plus précaires. Les exonérations de cotisations sociales, la politique intentionnelle des dirigeants d'entreprises de développer l'intéressement et la participation, ont pour conséquence de mettre les salariés en concurrence dans l'entreprise et de casser la protection sociale dont les pensions des retraités.

D'autres solutions doivent être mise en œuvre en urgence !

Tous les experts s'accordent à dire que la croissance est tirée par la consommation des ménages, encore faudrait il que l'on donne aux citoyens les moyens de satisfaire leurs besoins !

L'entreprise doit répondre aux

besoins économiques et sociaux des salariés et de la population, c'est son devoir !

Les négociations salariales sont ouvertes ou vont s'ouvrir dans les branches et les entreprises.

Les débats du 37^{ème} congrès de la FNIC ont rappelé avec force, que la question des salaires et du pouvoir d'achat devait être au cœur de nos préoccupations, d'où la revalorisation de notre grille fédérale à 1 600 euros au 1^{er} coefficient de la grille (130).

Revaloriser les salaires, c'est pouvoir consommer plus et mieux, augmenter le pouvoir d'achat, c'est un moyen de relancer l'emploi. D'autant qu'un emploi sur deux dépend de cette consommation des ménages.

Vivre dans des conditions normales, c'est être reconnu pleinement dans un salaire qui prend en compte la qualification, la formation, l'expérience professionnelle.

Revendiquer et obtenir des avancées sur les salaires, c'est assurer des garanties en matière de protection sociale, pour la santé, pour les retraites.

La conquête du pouvoir d'achat doit passer par la satisfaction de nos revendications, dans le cadre d'une mobilisation forte des salariés. La fédération et ses syndicats mettront tout en œuvre pour qu'il en soit ainsi !

Grève chez Fountaine Pajot : Navigation de plaisance

Les salariés de chez Fountaine Pajot se sont mobilisés pour obtenir des réponses à leurs revendications lors des négociations annuelles obligatoires.

Après 4 heures de grève suivies à plus de 65 % par la production, ils ont obtenu des avancées significatives alors que la direction tenait à rester à des augmentations minimales.

Concernant les salaires et primes :

31 € nets pour chaque salarié,
10 € nets d'augmentation de la prime d'habillement et de transport,
Cela fait un total de 41 € nets par mois.
Un accord d'entreprise sur les déroulements de carrière stipulant que chaque salarié bénéficiera d'une augmentation individuelle par période de trois ans.

Concernant les jours de carence maladie :

Prise en charge par l'entreprise de 3 jours sur les 6 jours de carence conventionnels d'ici à 3 ans (1 journée par an).

C'est bien par le rapport de forces que les salariés obtiennent une redistribution des richesses.

Cim Le Havre

Le 29 novembre, à l'occasion des négociations salariales dans la branche Pétrole, les travailleurs étaient dans l'action. Les salariés de la CIM (Port pétrolier du Havre et dépôts) étaient en grève de 24 H à plus de 95 % pour le personnel opérationnel, les ateliers mécaniques arrêtés.

Ce mouvement s'est conclu par :

- le jour même, la revalorisation du plancher de la prime de quart sur la base du coefficient 215 (200 auparavant) pour les postés hors raffinerie : C'est le cas à la CIM.
- La revalorisation de la prime d'ancienneté à 19 % pour 19 ans.

- Le 10 décembre, pour les négociations d'entreprise qui ont suivi, une augmentation générale des salaires de 3,5 % assortie d'une prime s'échelonnant de 2 700 € à 3 480 €.

Comme quoi la lutte est payante !



Mobilisation des salariés Cooper des sites normands

Le lundi 22 octobre 2007 (suite à des propositions de la CGT lors de la réunion des NAO), la direction n'a pas voulu prendre en considération nos revendications. Face à ce mutisme, la CGT a organisé des réunions avec chaque équipe et consulté les salariés sur l'action : les salariés et les élus des usines de Cooper Bolbec et Lillebonne ont pris la décision à

l'unanimité d'un arrêt total des activités. Sous la pression, la direction a décidé de reprendre les négociations le lendemain, après d'âpres propositions, le combat mené par la CGT a permis d'obtenir une augmentation de salaires de 4,46 % et la revalorisation de la prime de vacances de 27,5 %.

Tout cela en moins de douze heures, nous aurions peut être obtenu davantage si le site de Bretagne (où la CGT n'est pas présente), nous avait suivis dans ce combat.

La bataille menée sur les sites normands prouve qu'il existe encore un rapport de forces entre les directions et les syndicats.

Action chez Faurecia



Le vendredi 9 novembre 2007, 150 élus CGT des sites Faurecia se sont retrouvés devant le siège du groupe afin de manifester leur mécontentement et celui des salariés.

La direction, malgré les contacts rassurants qu'elle avait pu avoir, a fermé l'accès au site, par peur sans doute. Les manifestants ont donc fait le siège du

bâtiment en attendant d'être reçus par les dirigeants du groupe. Peu avant midi, une délégation d'une douzaine de camarades a été reçue afin de pouvoir exprimer les revendications de la CGT.

Les discussions ont porté sur les augmentations de salaire nécessaires, le pouvoir d'achat des salariés, les conditions de travail qui se dégradent de plus en plus,

sur la pénibilité au travail, sur l'égalité professionnelle Hommes/Femmes ainsi que sur les questions de suppressions d'emplois à outrance, les délocalisations de productions et les fermetures de sites.

La direction a dit qu'elle prenait toutes ces questions en compte, mais n'a apporté quasiment aucune réponse permettant d'être rassuré pour l'avenir sur l'ensemble de ces revendications.

Malgré l'insistance de la délégation CGT, la direction Faurecia n'a voulu faire aucun écrit afin d'infirmier ou de confirmer les divers élus CGT.

Après plus de deux heures de discussions, la délégation est donc sortie sans aucun engagement de la direction, malgré tout, cette journée est un succès, puisqu'elle a permis pour la première fois, une action syndicale CGT des différentes sociétés composant le groupe Faurecia.



Membres du comité exécutif fédéral

Elus au 37^e congrès fédéral

Novembre 2007 – Villepinte



Nom/Prénom	Syndicats	Branche	Nom/Prénom	Syndicats	Branche
ALLEGRE Serge	MICHELIN BLANZY 71	CAOUTCHOUC	HELLIER Gilles	AVENTIS 92	INDUSTRIE PHARMA.
ARRIGNON Florence (SF)	DUFOUR YACHTS 17	NAVIG. DE PLAISANCE	HENO Marc	TOTAL HARFLEUR 76	PETROLE
AUVINET Jean-Pierre	JEANNEAU 85	NAVIG. DE PLAISANCE	HERGAULT Christian	ALUMINIUM PECHINEY 73	CHIMIE
BACHELET Daniel	TOTAL PETROCHEMICALS 76	PETROLE	ANOT Christophe	TRELLEBORG 44	CAOUTCHOUC
BAILLEUL Didier	UFR		JOUEEN Fabrice	DECAPP 94	PETROLE
BALEZO Eric	HUTCHINSON 45	CAOUTCHOUC	KRAWCZYK Lionel (SF)	FAURECIA 62	PLASTURGIE
BARBE Dominique	SOFERTI 33	CHIMIE	LAURENT Bernard	BOSTIK TRL 26	CHIMIE
BARREAU Jean-Marc	FAMAR 69	CHIMIE	LAVIEC Jacques	TOTAL PETRO 76	CHIMIE
BIONNE Jean-Bernard	BASF 60	CHIMIE	LEBRUN Jacky	SANOVI AVENTIS 75	INDUSTRIE PHARMA.
BLANCO Manuel (SF)	YSL 60	CHIMIE	LEPINE Emmanuel (SF)	ESSO MOBIL 92	PETROLE
BODIN Thierry	AVENTIS 92	INDUSTRIE PHARMA.	MICHELUCCI Jean-Marie	ARKEMA 13	CHIMIE
BOULEGUE Jean-Luc	EURIDEP 21	CHIMIE	MOREIRA Carlos (SF)	HUTCHINSON 45	CAOUTCHOUC
CAZAU Gérard	FERRO PEM 65	CHIMIE	MUCCI René	ARKEMA 13	CHIMIE
CHAMBON Jacques	MICHELIN 63	CAOUTCHOUC	NARCY Frédéric	OFFICINES 75	OFFICINES
CHEVALIER Marylène	NOVO NORDISK 28	INDUSTRIE PHARMA	OZANNE Stéphane	SOLVAY 39	CHIMIE
COLAS Jean Noël (SF)	ADISSEO 03	CHIMIE	PEINTRE José	FAURECIA 60	PLASTURGIE
CRAYON Jean-Pierre	L'OREAL 92	CHIMIE	PETIT Daniel	CARGILL 59	CHIMIE
CROQUEFER François	COPENOR 59	CHIMIE	PETIT Jean Michel (SG)	SRD 59	PETROLE
DANJOU Isabelle	SIGMA KALON 80	CHIMIE	PERROT Olivier	JOINT FRANÇAIS 22	CAOUTCHOUC
DANTIGNY Claude	BMS 28	INDUSTRIE PHARMA.	PEYRARD Yves (SF)	GERFLOR 26	CAOUTCHOUC
DELAUNAY Laurent	ESSO MOBIL PJG 76	PETROLE	PIEDFERT Philippe	DUFOUR YACHTS 17	NAVIG. DE PLAISANCE
DEMUYNCK Maurice (SF)	SNICIC 93	INDUSTRIE PHARMA.	RIZZI Gilles	SMOBY 39	PLASTURGIE
DIAKITE Sory	HENKEL 77	CHIMIE	SARDE Marc	INEOS 13	PETROLE
DINI Bouchra	L'OREAL 94	CHIMIE	TAILLEUX Pascal	GPN 76	CHIMIE
DRUI Emmanuel	CONTINENTAL 57	CAOUTCHOUC	UGHETTO Bernard	RHODIA 38	CHIMIE
DUBOIS Bernard	AVENTIS 94	INDUSTRIE PHARMA.	VANISCOTTE Patrick	SEPR 64	CHIMIE
FOULARD Charles	RAF GRANDPUITS 77	PETROLE	WALTER Jean Pierre	ARKEMA 38	CHIMIE
GARCHERY Christian	Privé d'emploi SOTIRA 59	CHIMIE	Commission Financière de Contrôle		
GARCIA Saturnin	ARKEMA 64	CHIMIE	CASANOVA Roger	ARKEMA 57	CHIMIE
GELINET Jean-Bernard	AIGLE 86	CAOUTCHOUC	DOMBRET Denis	TOTAL 76	PETROLE
GODEFROY Fabrice	COOPER 76	CAOUTCHOUC	DUBOC Dominique	ESSO MOBIL PJG 76	PETROLE
GRANDAY Christian	AIR LIQUIDE 93	CHIMIE	IPPOLITI Robert	INEOS 13	PETROLE
GREVET Olivier	PLASTIC OMNIUM 62	PLASTURGIE			
GUILLAUME David	DUNLOP GOODYEAR 03	CAOUTCHOUC			

Former pour agir

Du niveau de notre formation syndicale dépend notre niveau d'activité militante, cela n'est plus à démontrer. Que l'on soit élu ou mandaté, il est indispensable dans le contexte économique et social d'aujourd'hui de se doter de tous les outils et moyens nécessaires à la construction du rapport de forces dont nous avons besoin aujourd'hui. Cela ne peut se faire qu'en ayant tous les éléments de réflexions qui nous permettent d'échanger et d'aller au débat avec les salariés. Dans ce cadre là, la formation est le carburant qui alimente le moteur de la bataille des idées.

C'est à partir des besoins et des aspirations de nos militants mais aussi de ceux de la CGT que la formation syndicale doit être construite, notre fédération s'y emploie. Nous devons faire de nos syndiqués des militants acteurs dans nos structures et leur donner les moyens nécessaires pour appréhender les enjeux économiques et sociaux auxquels nous sommes confrontés.

Se former, c'est être mieux armé pour l'action, c'est pourquoi la formation doit être une priorité pour toutes nos structures et une revendication de tous nos militants.

La fédération vous propose pour l'année 2008 plusieurs stages :

A Courcelle :

- 03/07 mars : CHSCT.
- 10/14 mars : Stage filière Pétrole.
- 31 mars/4 avril : Stage Protection Sociale/Salaire Socialisé/Retraite.
- 07/11 avril : CE.
- 26/30 mai : Stage CHSCT niveau 2.
- 16/20 juin : Stage de base.
- 22/26 sept : CE approfondissement.
- 20/24 octobre : Stage Protection Sociale/Salaire Socialisé/Retraite.
- 03/07 novembre : CHSCT.
- 24/28 novembre : Stage formation des formateurs.

A la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT :

- 2/3/4 avril : IRP.
- 20/30/31 octobre : IRP.

En région Rhône-Alpes :

- 30 janvier/1er février : Stage IRP.
- 17/21 mars : Stage CHSCT.
- 10 & 11 avril : Stage Salaire Socialisé.
- 5 & 6 juin : Stage Vie Syndicale/Orga.

Je souhaite participer au stage :

Nom Prénom

Adresse personnelle

Téléphone

Qualification professionnelle

Entreprise

Adresse de l'entreprise

..... Responsabilités syndicales

Bulletin d'inscription à retourner à la FNIC CGT
case 429 263, rue de Paris - 93514 Montreuil cedex ou par fax : 01 48 18 80 35

CGT Plastic Omnium Bruay

"Action des travailleurs précaires"



Chez l'équipementier automobile PO Bruay la buissière inscrit dans les grands holdings de la finance, les travailleurs précaires jetés comme des kleenex en fin d'année 2007 sans

perspective claire de remplacements dans d'autres entreprises de la région du Bruaysis, ont décidé de se mobiliser pour leur avenir.

Ils ont bloqué le site de production de Bruay, à plus de 100, rejoints et soutenus par la CGT.

Le secteur fut vite quadrillé par des sociétés de vigiles et les forces de l'ordre, "suivi d'assignation au Tribunal de Grande Instance de Béthune".

En coordination avec le syndicat des travailleurs précaires CGT de Védiorbis, Crit -intérim et avec le soutien actif du Comité Sotira 59, à nos côtés depuis 10 ans, ils ont exigés que "ça change"

Ils ont "arraché" du patronat l'engagement, suite à la suspension du mouvement, la garantie de remplacement de tous les travailleurs précaires au sein des groupes Védiorbis et Crit intérim. C'est la première étape d'une bataille qui s'inscrit dans la durée, puisque d'ores et déjà avec la CGT, on continue et on amplifie la lutte contre les choix politiques de la direction de Plastic Omnium visant à toujours plus de profits financiers, à plus de précarité et contre l'ensemble de nos droits.

C'est bien donc un enjeu de société majeur pour toute la CGT.

Branche caoutchouc

Le 13 décembre 2007, des milliers de "caoutchoutiers" étaient en lutte pour augmenter les salaires et garantir l'avenir de leurs emplois industriels.

Près de 500 salariés, venant des quatre coins de la France ont manifesté devant le siège de Michelin à Clermont Ferrand, à l'occasion de la tenue du Comité Européen.

A cette mobilisation se sont joints des salariés venant d'Espagne, victimes de la logique financière de Michelin, mais aussi des salariés des usines de Bourges, Kléber Troyes et Toul, SODG, Montceau etc.... rejoints par ceux d'Hutchinson Chalette et Segré, de Trelleborg Nantes et Clermont, les Gerflor de Lille, des centaines de salariés unis dans un même combat, avec les mêmes exigences face au patronat du caoutchouc ; pour gagner des salaires du niveau professionnel du travail qu'ils font, pour gagner des garanties pour l'avenir de leur industrie, de leurs emplois.



Comment pourrait-on accepter de vivre au gré du bon vouloir des multinationales qui s'enrichissent chaque année de notre travail, sablant le champagne pour les riches actionnaires tout en brimant les aspirations des salariés ? Les Kléber Toul ont montré leur résolution à défendre leur avenir, leur emploi, et ils l'ont montré avec acuité lors de la manifestation.

La bataille doit s'amplifier, s'élargir,

en portant aussi des exigences auprès des pouvoirs publics et politiques. Leurs responsabilités ne s'arrêtent pas à l'attribution d'aides par millions d'euros qui sont octroyées sans aucun contrôle : en un mot "plus de promesses, mais des actes" pour maintenir et développer nos industries, nos emplois, garantissant avenir et progrès social pour les salariés, leurs familles et l'économie locale.

L'entreprise ADISSEO Commentry en danger !

Malgré des résultats très positifs en 2006 et une amélioration en 2007, ADISSEO 2ème chiffre d'affaires de la région Auvergne après Michelin, annonce la fermeture d'un atelier de vitamines sur les 3 existants dans l'entreprise, entraînant la suppression de 159 postes.

La seule raison à cette décision : la recherche d'un profit maximum et immédiat.

Depuis le 10 octobre, conscients des conséquences catastrophiques de cette décision, les salariés ont engagé de nombreuses actions de grèves très suivies.

Ceux-ci exigent le maintien de l'activité et des emplois, des propositions concrètes et réalistes ont été faites avec l'aide du cabinet Cidecos, à la direction. Celle-ci entend négocier uniquement sur le volet social et reste intransigeante sur la fermeture de cet atelier.

En ce sens, les organisations syndicales CGT et FO ont appelé la population de la ville de Commentry, les politiques et les associations, à se mobiliser et se battre pour qu'ADISSEO réponde aux besoins économiques et sociaux dont le bassin d'emploi Commentry Montluçon ne saurait se passer !

En attendant les luttes continuent



Le 37e congrès de la fédération

Un Congrès fédéral, c'est quoi ?

Le 37e Congrès fédéral s'est tenu au parc expo de Villepinte, au nord de Paris, du 19 au 22 novembre 2007, réunissant plus de 310 congressistes, de 140 syndicats et de près de 50 délégués internationaux représentant 22 pays et 4 organisations internationales. Le Congrès a normalement lieu tous les 3 ans, il est l'instance suprême de notre Fédération et décide souverainement de ses orientations.

Comment prépare-t-on un congrès ?

- Il y a d'abord la préparation et l'organisation matérielle, indispensable pour assurer aux congressistes de bonnes conditions pour débattre et décider. La tenue du 37e Congrès en région parisienne, malgré les contraintes financières lourdes, était une nécessité politique à l'occasion du centenaire de la FNIC. Son organisation matérielle peut être qualifiée de très élevée, aussi bien dans sa préparation, le travail considérable fourni par l'équipe d'organisation du Congrès que par celui du personnel de la Fédération. Que tous ces acteurs soient ici remerciés pour avoir permis la tenue des débats dans des conditions optimales.
 - Il y a ensuite la préparation politique. Un projet de document d'orientation a été envoyé dans les syndicats par le Comité exécutif sortant en juin 2007. Destiné à susciter les débats démocratiques au sein de chacun des syndicats, le projet de Document d'orientation a été très inégalement débattu dans les syndicats. Cette préparation insuffisante s'est reflétée dans un nombre d'amendements (stable par rapport au dernier Congrès mais faible) déposés sur le document. Pour autant sur le contenu politique des orientations proposées, les syndicats présents au Congrès n'ont à aucun moment émis d'opposition ou de divergence vis-à-vis des orientations du document qui a finalement été approuvé à une très large majorité.
- Le document d'orientation est donc la feuille de route de la direction fédérale nouvellement élue.**

Comment se déroulent les débats ?

Les débats étaient structurés autour des 4 thèmes proposés dans le document :

- Mondialisation et syndicalisme
- Nos revendications face aux enjeux de société
- La fédération et ses outils
- Les moyens de luttes

Les grandes questions qui traversent notre syndicalisme ont été abordées durant ces 4 jours : Qualité de vie syndicale, problèmes internationaux, les revendications et les moyens de les faire aboutir et aussi quelle Fédération et pour quoi faire, etc. C'est le moment de faire le point sur l'action développée pour mieux construire les initiatives de demain à partir des nécessités de la société dans laquelle nous vivons. C'est une période de réflexion, d'échanges pour réaliser ce que nous avons en commun au travers des entreprises de nos 12 branches d'activité.

Et le contenu des débats ?

Cent ans après la création de la FNIC-CGT, la convergence d'intérêts entre les syndicats des industries chimiques est toujours aussi forte : Par exemple, on a pu le mesurer au travers des débats à l'occasion du thème n°2 "Nos revendications face aux enjeux de société" qui a donné lieu à plus de 50 interventions constructives.

Au regard des échanges et interventions, on peut conclure que nous partageons une même analyse de la réalité dans notre pays et sur nos lieux de travail, une même nécessité de vouloir changer la situation, et une même volonté d'obtenir ce changement par la lutte. Durant les travaux, un journal du Congrès rendait compte en temps réel des débats. Un compte-rendu complet vient d'être expédié dans les syndicats sous la forme d'un courrier fédéral N° 451 "spécial 37". Sous peu, le document d'orientation amendé sera lui aussi envoyé. L'ensemble de ces documents, ainsi que les votes étant disponibles sur le site Internet de la Fédération.

Comment ça fonctionne entre deux Congrès ?

Le rôle du Congrès, qui ne peut siéger en permanence pour des raisons évidentes, est de déléguer la mise en œuvre des orientations qu'il définit au Comité Exécutif Fédéral durant les trois ans.

Le nouveau CEF élu est composé de 65 camarades, issus de toutes les catégories et branches professionnelles de notre Fédération. Dès son élection il s'est réuni sur les lieux du Congrès pour élire à son tour les membres du Secrétariat fédéral ainsi que le Secrétaire général. Ont été élus : Florence Arrignon, Manuel Blanco, Jean-Noël Colas, Maurice Demuynck, Lionel Krawczyk, Emmanuel Lépine, Carlos Moreira, Yves Peyrard et Jean-Michel Petit.

A été élu Secrétaire général de la Fédération : Jean-Michel Petit.

Le Centenaire de la FNIC-CGT

Impossible de résumer ici cent années de luttes, de victoires et de défaites, de droits arrachés au patronat. Une exposition a été présentée durant le Congrès pour évoquer quelques aspects de notre histoire collective. Cette exposition est à la disposition des syndicats car elle a vocation à voyager et être connue de tous et toutes.

Une grande soirée commémorative du Centenaire a clôturé les travaux, avec des interventions de Jean-Michel Petit, Bernard Thibault et Odette Niles, Présidente de l'amicale de Châteaubriant et qui fut la compagne de route de Guy Moquet. Ces interventions sont retranscrites dans le Courrier fédéral N°451 et disponibles sur le site Internet.

En conclusion, un Congrès nourri du chemin parcouru depuis toutes ces années et conscient de celui qui reste à tracer, fort de la certitude que rien ne peut résister au monde du travail dès qu'il parvient à s'unir.



TOURISTRA

Touristra est près de vous, dans votre région !

PROGRAMME 2007

TARIFS PRÉFÉRENTIELS
RÉSERVÉS AUX SALARIÉS
DES COLLECTIVITÉS



Vacances en France

Semaines classiques, week-ends,
courts séjours, semaines découverte,
séjours rando, cyclo et 20 autres thèmes.

- **Auvergne**

Le Mont-Dore **NOUVEAU !**

- **6 villages dans les Alpes**

Chamonix - Saint-Bon/Courchevel - Morzine
Risoul - Les 7 laux - La Plagne.

- **8 villages en Méditerranée**

En bord de mer :

Bormes-les-Mimosas - Les Issambres - Cogolin
Ramatuelle - Calvi - La Napoule
Balaruc-les-Bains.

En Haute Provence :
Vaison-la-Romaine.

- **3 villages de gîtes
sur la côte Atlantique**

Île de Ré - Tarnos - Soustons.



Vacances à l'étranger

L'esprit Club 3000



Une animation 100% francophone, du sport en
liberté, des buffets superbes avec des spécialités,
la découverte de la vie locale, des échanges
authentiques, un spectacle chaque soir.

AU DÉPART DE PARIS

Des Clubs 3000

Andalousie • Sicile • Crète • Turquie
Bulgarie • Croatie • Monténégro • Italie
Tunisie • **NOUVEAU** La Roumanie

Des circuits

Avec accompagnateur Touristra et guide
local francophone pendant tout le circuit,
longs, moyens courriers et circuits ÉTOILE
au départ de 6 clubs 3000.

NOUVEAUTÉS Inde • Hongrie...

Des croisières

Croisières fluviales en Égypte.

Autres destinations sur demande

UNE ÉQUIPE COMMERCIALE À VOTRE SERVICE



Bassin Parisien
Tél. : 01 44 83 43 99

Rhône-Alpes
Tél. : 04 72 41 75 31

Alsace-Lorraine
Tél. : 03 87 71 66 10

Nord Picardie
Tél. : 03 20 12 13 04

Aquitaine
Tél. : 01 44 83 43 37

PARTENAIRE
EXCLUSIF DE

