

Interdiction des licenciements



SOMMAIRE

DOSSIER

7

Contrat de génération contre pénibilité

Les luttes

4-11

Vie Fédérale

Assises formation professionnelle

15

SOCIÉTÉ MÉRIC & ASSOCIÉS

Pour comprendre,
anticiper, proposer

**L'expert comptable
du CE**

Pour bâtir
des alternatives

www.mericassocies.com



PARIS 75013

58A, rue du Dessous des Berges

01 56 59 13 50

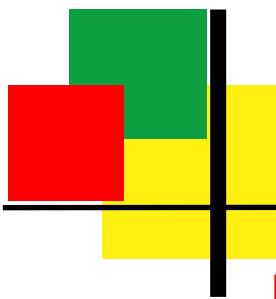
infoparis@mericassocies.com

LYON 69007

363, rue Garibaldi

04 78 69 17 81

infolyon@mericassocies.com



Pour nous salariés, une seule crise : celle du salaire, de l'emploi !

Et si les travailleurs parlaient d'eux, de la situation de leur famille, de leurs enfants en panne d'avenir ?

A longueur d'année, les divers canaux médiatiques assènent leurs vérités « poisons » pour faire comprendre à la masse des travailleurs que leur avenir dépend de la compétitivité patronale... **Et nous, les salariés, les consommateurs, les retraités, qui sommes le cœur de l'économie, par nos achats, notre travail, qui parle de nous ?**

Certes, le 5 mai, avec plus de 180 000 personnes dans la rue à manifester contre l'austérité, les écrans se sont ouverts quelques minutes, les équipes gouvernementales se succédant aussitôt pour nous expliquer leurs résultats à eux.

Le gouvernement des multinationales est bousculé de partout, face à ses contradictions électorales et ses actes, la plupart des salariés exigeant des comptes !

n° 502

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Case 429-93514 Montreuil cedex

Tél. : 01.55.82.68.88

Fax : 01.55.82.69.15

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

Email : fnic@cgt.fr

Directeur de la publication : Carlos MOREIRA

Commission paritaire n° 0118 S 06355

Conçu et réalisé par la FNIC CGT

Imprimé par Rivet Presse/Edition

Issn = 0763-7497

Avec détermination, construisons un barrage solide, une force de progrès social face à l'obscurantisme du recul des droits et libertés.

Ce n'est pas le « F HAINE » qui mettra en cause les fortunes des milliardaires, pas plus que ceux qui les servent. Ils conduisent dans l'impasse, avec au bout le mur des dangers !

1,6 milliard pour Air Liquide, 1,5 milliard pour Michelin, 2,868 milliards pour L'Oréal, 3,424 milliards pour LVMH, 8,18 milliards pour Sanofi, 12,4 milliards pour Total, telles sont les sommes de profits nets, déclarées par ces multinationales sur l'année 2012 ! **Partie visible de l'iceberg de ce qui n'a pu se retrouver dans les paradis fiscaux où bon nombre de sociétés ont installé des filiales.**

Mais l'économie, son avenir, ce ne sont pas eux, mais nous qui la faisons tourner. A nous d'être exigeants, de nous faire entendre plus fort, plus nombreux. Satisfaire nos revendications demande une rupture politique avec une autre répartition des richesses.

1^{er} mai, 5 mai, 16 mai, des journées d'actions, des moments forts de solidarité pour porter nos exigences de droits, de progrès. Poursuivons !

Dans chaque entreprise, mettons les bulletins de paye sur la table, luttons ensemble pour augmenter les salaires, le moteur de la croissance.

Rhodia-Solvay : les salariés en lutte contre les suppressions d'emplois

Le 18 avril, au TGI de Bobigny, des délégations de salariés à l'appel de la seule CGT se sont rassemblées, pour soutenir la procédure engagée par le Comité Central d'Entreprise (CCE) de la société RHODIA OPERATIONS (membre du groupe SOLVAY depuis le 1^{er} octobre 2011), à l'unanimité des organisations syndicales représentatives contre la direction sur l'absence de justification économique des 3 plans successifs de suppressions d'emplois que subissent les salariés.



Des salariés de Salindres dans le Gard, de Roussillon et PCL dans l'Isère, de Valence, de Lyon, de Chalampé en Alsace ou encore de La Rochelle, de Clamecy et Melle qui sont venus pour dire stop aux suppressions d'emplois.

En effet, Solvay avec ses 2 milliards d'euros de résultat opérationnel, ses 790 millions d'euros de cash généré par les activités du groupe en 2012, ne développe aucun argument de fond pour se défendre. Il met en avant l'absence de décisions juridiques allant dans notre sens et l'obligation qu'a Solvay de faire comme ses concurrents, supprimer des emplois pour rester compétitif.

Des salariés qui sont venus aussi dire stop à la différence de traitements entre actionnaires et salariés. Chez Solvay, ce ne sont pas moins de 278 millions d'euros que les actionnaires ont prélevé sur les richesses du groupe en 2012 en augmentation de 4,5 % par rapport à 2011.

Des salariés qui revendiquent plus de droits pour les salariés et leurs représentants dans les Instances Représentatives du Personnel, pour développer l'emploi et contre la casse industrielle dans notre pays.

Aluminium Péchiney St Jean de Maurienne : la CGT présente sur tous les fronts

Sous prétexte de fin de contrat de fourniture d'énergie avec EDF, la direction de Rio Tinto Alcan (RTA) avait décidé de céder le site quel que soit le repreneur, un financier ou un industriel.

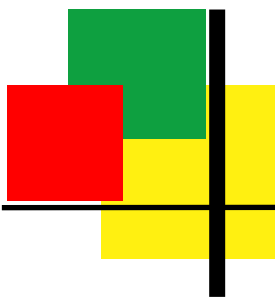
La lutte des salariés, avec la CGT, a permis d'entrevoir une solution industrielle pour la reprise du site Alu Péchiney de Saint Jean de Maurienne, appartenant au groupe Rio Tinto Alcan.

Depuis 6 ans, les salariés du site de Saint Jean de Maurienne, avec la CGT, se mobilisent pour la pérennité de leur établissement dans le périmètre du groupe RTA.

En parallèle des actions menées, le syndicat CGT a multiplié les contacts avec les élus politiques de la région Savoie et le ministère du redressement productif. Les 2 actions coordonnées, mobilisation des salariés et discus-

sions avec le ministère ont permis de déboucher sur une proposition industrielle. Le groupe allemand Trimet s'est porté acquéreur du site. **Cette proposition, même si elle n'est pas idéale, montre que sans la lutte il ne peut y avoir de solution débouchant sur une reprise par un groupe industriel.**

Bien évidemment, **la mobilisation des salariés avec la CGT doit continuer** pour développer l'emploi et l'investissement sur le site, avec maintien du Laboratoire de Recherche Fondamentale, **et défendre la proposition CGT** de fourniture d'énergie avec une prise de participation majoritaire de l'Etat, avec investissement dans deux nouveaux complexes hydrauliques en Savoie.



LES LUTTES

En mai fait **ce qu'il te plaît !** **Pour nous les Michelin, ça sera l'action**

Le 15 mai 2009, les salariés Michelin étaient venus en force de toute la France crier leur colère devant le Polydome où se tenait l'assemblée générale des actionnaires.

Ces salariés étaient reçus et matraqués par les copains du paternel Michelin (voir photo ci-dessous). Cette date qui reste gravée dans la mémoire des salariés nous appelle à l'action à chaque assemblée générale des actionnaires.



Le 17 mai 2013 appel à la grève, prise de parole et conférence de presse dans les usines Michelin pour dénoncer le vol des richesses créées par les salariés. L'explication la plus simple réside en deux phrases :

- ↳ Les actionnaires en 2013 vont avoir une augmentation de leurs dividendes de 15,6 % soit une enveloppe de 437 millions alors que l'augmentation générale pour les ouvriers/employés est de 1,2 % et pour les catégories techniciens et cadres, enveloppe non connue puisqu'elle est liée à la performance (entre 0, 2,5 et 3,5 % maxi).
- ↳ Dans tous les cas, la totalité des augmentations de salaires ne devrait pas dépasser le 15 millions d'euros pour 21.000 salariés Michelin France.

Trouvez l'erreur !!!!

Chapeau bas les Pétroplus



***V*ous n'avez pas à rougir de la lutte exemplaire menée depuis 18 mois.**

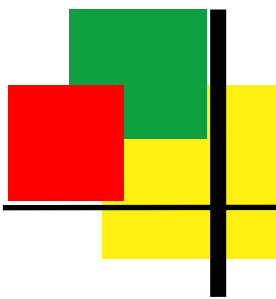
C'est vous qui avez été chercher les repreneurs et non le gouvernement .

C'est par la lutte que vous avez fait un point d'honneur à permettre à l'ensemble du personnel organique et sous-traitant de percevoir, chaque mois un salaire, alors que les caisses étaient vides et les dirigeants de Pétroplus inscrits aux abonnés absents.

C'est la détermination du syndicat CGT et de ses militants qui permet, aujourd'hui, à ce que chaque salarié organique parte avec des indemnités.

La victoire aurait pu être complète si le gouvernement avait assumé ses responsabilités face au pouvoir des majors pétroliers et du Tribunal de commerce de Rouen à la botte du patronat.





LES LUTTES

La CGT et les salariés de KEM ONE toujours dans la lutte



Le Tribunal de commerce, après avoir donné un répit jusqu'au 14 juin, tranchera sur un éventuel repreneur le 9 juillet prochain.

Arkema doit prendre ses responsabilités et la CGT avec les salariés mettra tout en œuvre afin, qu'aussi, les pouvoirs publics prennent les leurs.

Les salariés ne lâcheront pas pour sauver leurs emplois et la 1^{ère} entreprise du PVC en France !

L'enjeu autour des KEM ONE, ce sont des pans entiers d'industries en Amont et en Aval engageant près de 20.000 emplois sur les 2 régions Rhône Alpes et PACA.

Les délinquants patronaux qui brisent la vie et l'avenir de milliers de familles pour faire progresser le taux de rentabilité à la Bourse doivent être stoppés.

La CGT et les salariés de KEM ONE ne désarment pas et sont toujours dans la lutte, dernièrement le 25 avril 2013, pour exiger que le groupe revienne dans le giron d'ARKEMA, seul responsable de la situation d'aujourd'hui ou avec un autre repreneur du Pôle Vinylique (PVC) : ce sont 1.300 emplois organiques dont 270 à St FONTS(69) qui sont menacés.



Interdire les licenciements dans toutes les entreprises qui font des profits, c'est urgent, c'est une question de justice sociale, de la responsabilité du gouvernement.



Contrat de GÉNÉRATION contre Reconnaissance de la PÉNIBILITÉ



Le 19 octobre 2012 était signé par toutes les organisations syndicales, y compris la CGT, l'accord de « contrat de génération ».

Pour mémoire, la FNIC s'était prononcée **CONTRE** cette signature (voir Militant n°208, disponible sur le site Internet de la Fédération).

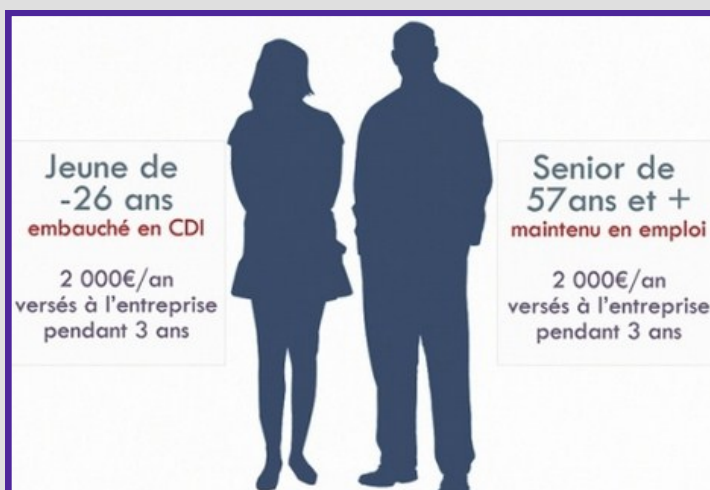
Le 1^{er} mars 2013 cet accord a été transcrit dans la loi n°2013-185, **une loi qui prévoit des négociations d'entreprise**.

Ce que prévoit la loi

Avec le contrat de génération, l'objectif est d'encourager l'embauche des jeunes, le maintien des seniors dans l'emploi, et la transmission des savoir-faire.

Cet « encouragement » se traduit, dans les entreprises de 300 salariés et moins, par une **subvention publique annuelle de 4000 €** pendant trois ans maximum (2000 € pour l'embauche du jeune de moins de 26 ans + 2000 € pour le maintien de l'emploi du senior de plus de 57 ans).

De ces 4000 €, ni le jeune ni le senior n'en verront la couleur !



Ce que cache le contrat de génération

Sous l'apparence de la nouveauté, on a une nouvelle fois la même rengaine : de nouveaux cadeaux aux employeurs, **l'argent des contribuables** qui paye une part des salaires du privé, et ces salaires versés vont permettre la création de richesses qui va être **détournée vers des profits privés**.

Financer les bénéfices privés en puisant dans nos impôts, même si cela reste intolérable, n'a rien d'exceptionnel : cela vient s'ajouter aux allègements de cotisations sociales, aux emplois aidés de toutes sortes, ainsi qu'à toutes les niches fiscales et sociales, évaluées en 2010 par la Cour des comptes à 172 milliards d'euros par an en France, et qui font de notre pays un paradis fiscal pour les entreprises et pour les riches.

Dans le cas du contrat de génération, ces aides publiques supplémentaires vont bénéficier, en même temps aux



PME en direct, **mais aussi**, par jeu de vase communicant, aux grandes entreprises donneuses d'ordre qui vont exiger une baisse des coûts de leurs PME sous-traitantes, bénéficiaires du dispositif, pour augmenter leurs profits et s'en mettre plein les poches.

On a une nouvelle illustration du choix politique de la « compétitivité », de la baisse du soi-disant « coût du travail ». Le gouvernement Hollande agit en droite ligne de celui de Sarkozy : aucune remise en cause du coût du capital, accompagnement de l'impératif patronal qui est de sauvegarder, et même d'augmenter les marges, avec chantage à l'emploi, à la délocalisation.

↳ Des droits pour les employeurs et les entreprises.

↳ Des contraintes pour les salariés et leurs familles.

C'est bien ce mécanisme qu'il faut dénoncer, et que la FNIC-CGT condamne avec force.

Le contrat de génération est en opposition avec la réparation de la pénibilité

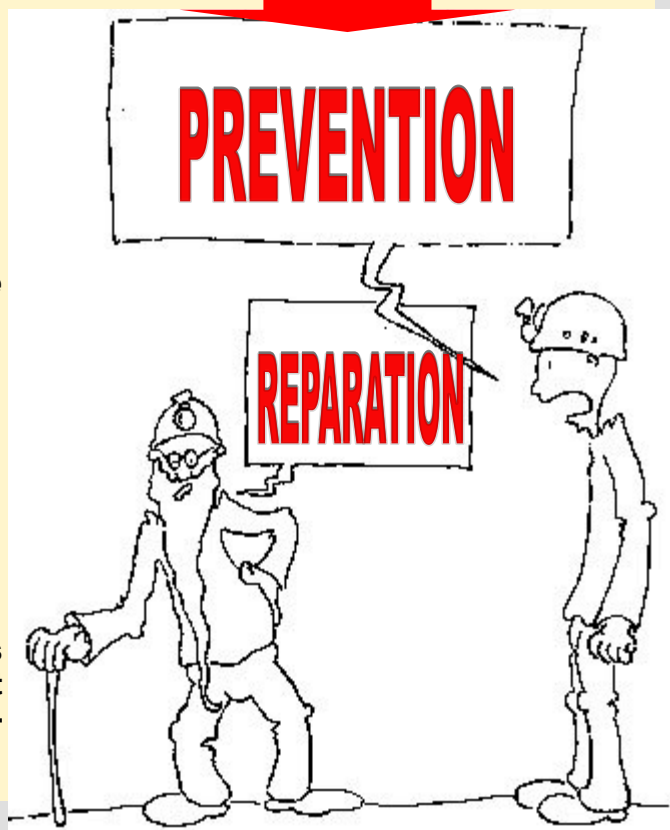
Le contrat de génération a une logique inverse de celle de la reconnaissance de la pénibilité.

➡ Dans le premier cas, on fait dépendre l'embauche des jeunes du maintien des seniors dans leur emploi, y compris si ce dernier est pénible.

➡ Dans le deuxième cas, on organise le départ anticipé des seniors, subissant la pénibilité, par l'embauche d'un jeune en remplacement.

D'un côté, on subventionne le maintien des emplois pénibles, de l'autre, on met en œuvre réparation et prévention, les deux aspects indissociables de la reconnaissance de la pénibilité.

Les deux exigences de la pénibilité



Négocier le contrat de génération dans son entreprise

Les entreprises de moins de 50 salariés sont exemptées de négociation et ont un accès direct aux aides de l'Etat, sous la double condition d'être à jour des cotisations sociales et d'absence de licenciement dans les six mois précédant l'embauche.

Les entreprises entre 50 et 300 salariés n'ont pas d'obligation légale de négocier un accord, ni de mettre en œuvre un plan d'action. En revanche, l'accès aux aides publiques est subordonné à l'existence soit d'un accord d'entreprise, soit d'un plan d'action unilatéral (voir ci-dessous), soit d'un accord de branche étendu.

Les entreprises de plus de 300 salariés n'ont pas accès aux aides publiques et doivent être couvertes soit par un accord, soit par un plan d'action (l'existence d'un accord de branche est insuffisant pour elles).

En réalité, l'employeur n'a pour seule obligation que d'ouvrir la négociation. En cas d'échec de celle-ci, il peut décider unilatéralement d'un plan d'action, autrement dit une liste de mesures qu'il aura lui-même décidées, sans aucune concertation.

Avec cette épée de Damoclès sur le résultat de la négociation, il est donc important que le syndicat CGT, non

seulement participe aux négociations, mais empêche toute signature au rabais, et empêche y compris la signature d'un constat de désaccord.

En effet, celui-ci est la preuve que les négociations ont été ouvertes et donc, constitue la clé permettant au patron de mettre en place son plan d'action unilatéral préparé d'avance !

Faute d'accord ou de plan d'action unilatéral, la loi prévoit une pénalité financière pour ces entreprises de plus de 300 salariés, pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale ou 10 % des exonérations Fillon, si montant plus élevé. Il est donc prévisible que la quasi-totalité des entreprises concernées va « ouvrir » (sans obligation de résultat) des négociations sur ces sujets.

L'accord ou le plan d'action est valable trois ans. Ils doivent l'un ou l'autre comporter des mesures chiffrées sur :

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi (modalité d'intégration, de formation, de l'entretien de suivi, la désignation d'un référent, etc.),
- l'emploi des salariés âgés (amélioration des conditions de travail, prévention de la pénibilité, coopération intergénérationnelle, formation, etc.),
- la transmission des savoirs et des compétences (binôme d'échange, diversité des âges dans les équipes de travail).

Les seniors doivent-ils travailler plus ?

Depuis plusieurs années, un véritable lavage de cerveau nous est infligé sur la nécessité d'augmenter le **taux d'emploi des seniors**, sous prétexte de démographie. Ainsi, il serait « normal » de répercuter l'augmentation de l'espérance de vie par une augmentation équivalente de sa durée de carrière, soumis au lien de subordination de l'employeur.

Pourquoi « vivre plus longtemps » devrait-il se traduire par « travailler plus longtemps » ? Il n'y a aucun lien automatique.



Au contraire, nous vivons plus longtemps parce que nous travaillons moins longtemps que par le passé.

Rappel : le financement des retraites n'est pas proportionnel au nombre de retraités sur le nombre d'actifs, mais dépend seulement de la part du PIB qu'on choisit politiquement de consacrer à financer la retraite.

On nous dit que l'emploi des seniors est une nécessité économique : **cela n'est vrai qu'à partir du moment où l'on pose comme non négociable de baisser la part des profits dans la valeur ajoutée.**

Record historique du chômage

D'après l'étude d'impact du gouvernement sur le contrat de génération, le dispositif concernera un « stock » d'environ 230.000 contrats de génération, à rapprocher des **780.000 jeunes au chômage** aujourd'hui dans notre pays, et des 980.000 chômeurs de plus de 50 ans, deux records absolus malgré les milliards d'aides déjà octroyés aux entreprises.



On voudrait nous faire croire que maintenir les seniors dans l'emploi serait bénéfique pour lutter contre le chômage, notamment le chômage des jeunes. Un véritable paradoxe ! La FNIC-CGT considère que **le taux élevé de chômage provient surtout des bas salaires** en France depuis au moins 20 ans.



Augmentons massivement les salaires en baissant d'autant les marges des entreprises, et les emplois, le financement de notre protection sociale, suivront.

La FNIC-CGT propose une toute autre logique pour un CONTRAT GÉNÉRATIONNEL DE PROGRÈS SOCIAL :

- **Retraite à 60 ans**, après 37,5 ans de cotisations y compris les années d'études et de chômage, avec une pension égale à 75 % du salaire, calculée sur les 10 meilleures années.
- Reconnaissance de la **pénibilité**, avec départ à 55 ans pour réparation de la pénibilité subie par des millions de salarié-e-s, et mise en place d'une prévention dans les entreprises pour éliminer les travaux pénibles.
- **Pour chaque départ** en pénibilité ou en retraite, **une embauche** d'un jeune en CDI, dont la qualification est reconnue par le salaire comme le prévoit la **grille fédérale FNIC**, avec une période de recouvrement de transmission des savoir-faire et de l'expérience, dont la durée dépend de l'emploi considéré.
- Reconnaissance par la qualification et le salaire du **tutorat**.
- Amélioration des **conditions de travail** par des embauches massives, et l'attribution de droits nouveaux d'intervention pour les salariés et leurs représentants, comme par exemple le **droit de véto** dans les CE.
- **Arrêt de toutes les exonérations** de cotisations sociales.

C'est à ces conditions que nous aurons un contrat de génération qui réponde aux besoins des salariés et de notre société.

LES LUTTES

Plus de 200 rassemblements qui donnent l'occasion à **160 000 salariés** d'exprimer leurs revendications et leur opposition à l'ANI (Accord National Interprofessionnel).

Les manifestants réclament une autre répartition des richesses.

Il s'agit d'une bonne participation, hors événement exceptionnel entre 2 tours d'élections.



Manifestation à l'appel de plusieurs organisations de gauche, dont le Front de Gauche pour la VI^{ème} république. **180 000 personnes**, des salariés pour la plupart, ont exprimé par leur participation vouloir une autre politique que celle menée par ce gouvernement qui répond trop favorablement aux revendications du Medef et extrêmement peu à celles des salariés et du peuple.



Plusieurs **centaines de manifestants** de la France entière se sont rassemblés à proximité de l'Assemblée nationale pour soutenir l'exigence d'un vote par les députés d'un texte proposant l'interdiction des licenciements boursiers.

Il est temps que ceux que nous avons élus votent des lois en faveur de leurs électeurs et non en faveur de ceux qui financent les affiches de campagnes électorales !

Conviction à partager

**Et si la préparation d'un
avenir énergétique durable
était aussi liée à la découverte
de nouvelles ressources
pétrolières et gazières ?**

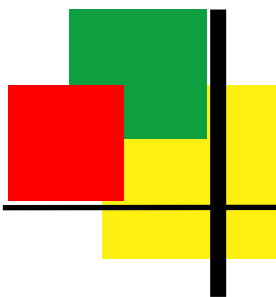
Les ressources pétrolières et gazières sont encore importantes, mais pour satisfaire une demande croissante et construire l'avenir, Total continue à faire des découvertes significatives, poursuit en permanence ses efforts pour accroître les réserves des champs de pétrole et de gaz en production et innove pour mobiliser et exploiter de nouvelles ressources d'énergies fossiles. Mais parce que le pétrole et le gaz sont précieux, il sera nécessaire de concentrer principalement leur usage là où il est le plus difficile à substituer : les transports et la pétrochimie.

www.total.com

© Gladeu Stephan / Total



L'énergie est notre avenir, économisons-la !



INTERNATIONAL

RENCONTRE FNIC CGT—PALESTINE



Une rencontre fraternelle, empreinte d'amitié et de solidarité entre la Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT et l'**Union Générale des Travailleurs Palestiniens** s'est tenue à Paris du 3 au 6 mai 2013.

La situation subie par le peuple palestinien continue de se dégrader, victime d'une colonisation de leurs terres sous l'impulsion des politiques de l'Etat d'Israël. Situation économique difficile, les échanges commerciaux transitant par Israël. Un système de colonies imposé par Israël depuis 1967, avec des conséquences sur l'agriculture qui sert à nourrir le peuple, tout comme sur ses industries pour répondre aux besoins de la population.

Une situation connue par l'ensemble des pays de la communauté internationale, situation intolérable, insoutenable, faite de violences indignes de notre époque.

A quand des sanctions contre l'Etat d'Israël, un Etat qui emprisonne sans procès, totalisant 4 800 prisonniers dans leurs geôles, dont 111 depuis plus de 20 ans, incluant 2 anciens ministres et 14 députés. 201 prisonniers morts en prison depuis 1967, dont 71 suite à des tortures infligées. Une violence qui n'a qu'un but, briser toute résistance des palestiniens, tenter d'étouffer le droit légitime du peuple à disposer d'un Etat souverain, de leurs terres, aux côtés de l'Etat d'Israël dans le respect des frontières définies en 1967 par les résolutions de l'ONU.

Aujourd'hui, ce peuple survit dans des territoires occupés, sans possibilité de construire un avenir économique et social durable !

La FNIC CGT et l'Union Générale des Travailleurs Palestiniens s'élèvent contre cette situation, exigent que la communauté internationale, l'Europe, engagent des sanctions pour que l'Etat d'Israël respecte les droits du peuple palestinien, le droit international.

La fin de l'apartheid en Afrique du Sud, la libération de Nelson Mandela, n'ont été obtenues que par la combinaison du mouvement international des peuples, des jeunes, le boycott économique.

La FNIC CGT apporte son soutien total au peuple palestinien, à la Fédération syndicale des travailleurs palestiniens du pétrole, de la pétrochimie.

Dans ce cadre, les 2 organisations engagent un plan de travail commun permanent, de partenariat, de luttes de solidarité : Un premier rendez-vous est fixé, au travers d'une session d'échange et, de formation sur la place des femmes dans l'entreprise, le syndicalisme, début octobre en Jordanie.

La FNIC CGT, Syndicat Général Pétrole et Industries Chimiques exigent que soit mis fin aux colonies, imposées depuis 1967, pour faire droit à un Etat Palestinien souverain, libre, reconnu dans les frontières définies par les résolutions de l'ONU en 1967.

Montreuil, le 6 mai 2013

Les retraités sont-ils des nantis ?

« Une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leur vie »

C'est ainsi que le programme du Conseil national de la Résistance, mis en application dès la Libération, entendait traiter les hommes et les femmes qui participent au développement de la Nation, dont le travail est, seul, créateur de richesse.

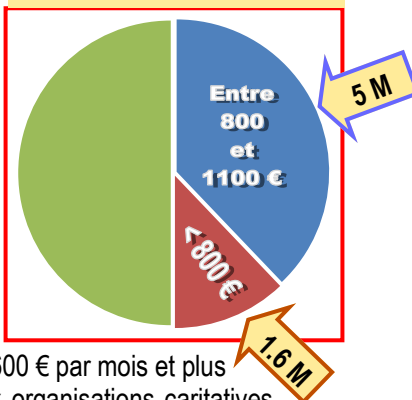
La retraite à 60 ans, comme la diminution du temps de travail ou les congés payés, est un progrès rendu possible par les formidables avancées techniques, mais arraché au patronat par les luttes. Celui-ci ne peut pas accepter tout ce temps libéré et les retraités sont une cible facile : ils seraient des privilégiés, des nantis, très à l'aise quand beaucoup d'actifs connaissent de multiples difficultés.

Il convient de rétablir la vérité sur le montant des pensions, en baisse constante depuis 1993, et les différentes « réformes » gouvernementales :

- ↳ La pension mensuelle moyenne, tous régimes confondus est de 1216 € par mois
- ↳ La retraite médiane se situe autour de 1100 € par mois (autrement dit 50 % des retraités perçoivent moins). Avec la précarité touchant de nombreux salariés, cette retraite médiane va tomber à 850 € par mois, bien en-dessous du seuil de pauvreté.
- ↳ Les pensions des femmes sont en moyenne de 38 % inférieures à celles des hommes : 36 % des femmes retraitées perçoivent 700 € mensuels et 64 % touchent moins de 900 €.

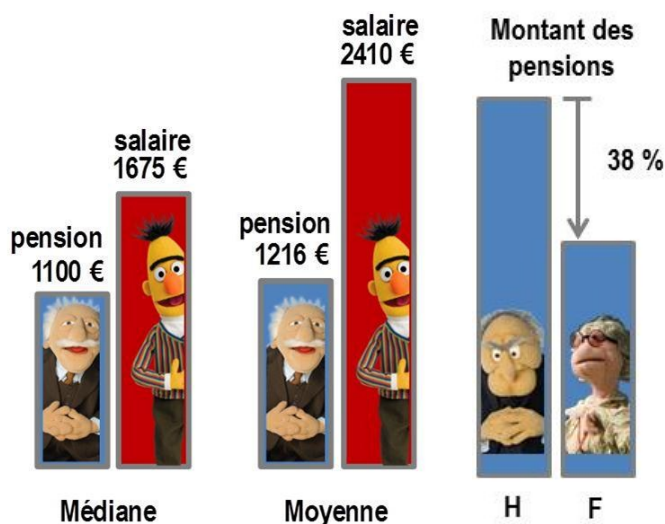
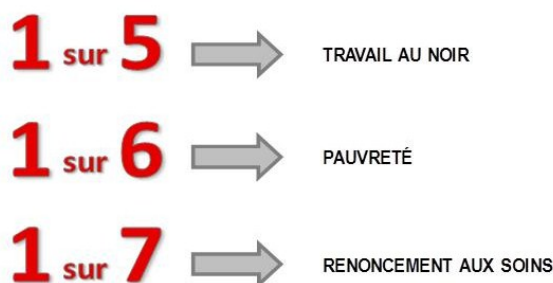
En clair, 5 millions de retraités ont entre 800 et 1100 € par mois, 4,2 millions d'entre eux touchent le minimum contributif (pour 159 trimestres validés au moins) soit 620,92 € en mars 2013.

Pension des 13.2 millions de retraités



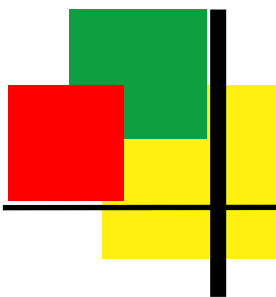
Le taux de pauvreté des retraités ne cesse d'augmenter : plus de 17 % survivent avec moins de 600 € par mois et plus de 10 % ont recours aux organisations caritatives pour se nourrir. De plus, 14 % renoncent à se faire soigner, faute d'argent.

Il ne faut donc pas s'étonner si on estime à 21,4 % des retraités ceux qui travaillent au noir tandis que 500 000 d'entre eux cumulent, tout-à-fait légalement, emploi et retraite, pénalisant ainsi les jeunes en recherche d'emploi.



On le voit d'après ces quelques données (mais il y a beaucoup d'autres éléments qui affectent gravement leur pouvoir d'achat), les retraités d'aujourd'hui ne sont pas des nantis. Quant à ceux de demain, leur situation risque d'être encore plus difficile en raison des « réformes » actuellement envisagées.

Il est trop facile d'accuser la protection sociale, la retraite par répartition, les difficultés du pays : il est temps de s'opposer massivement et fortement aux régressions et de définir une société qui réponde aux besoins de tous, une société de tous les âges où la solidarité s'impose comme logique pour tous.



Formation professionnelle, un droit pour tous, une nécessité pour chacun !

La formation professionnelle est sujet d'actualité que l'on sert à toutes les sauces, aujourd'hui. Sous prétexte de son inefficacité, ce serait une des premières causes de perte d'emploi ou de non-retour à l'emploi. Ce discours tenu par les gouvernements successifs, soufflé dans leurs oreilles par le MEDEF, n'est qu'un leurre et un faux alibi.

S'il suffisait aux sept cent mille salariés, de l'industrie qui ont perdu leur emploi ces dix dernières années, d'être formés pour garder leur emploi, il y a longtemps que cela se saurait, et il en va de même pour les trois millions de privés d'emploi, plus globalement, pour les huit millions de travailleurs en situation de précarité.

Il n'empêche pas moins que la formation professionnelle est nécessaire à tous les salariés, que ce soit pour entrer dans l'emploi, pour évoluer tout au long de leur vie professionnelle, pour augmenter leurs qualifications, leurs compétences, et ce, tout au long de leur vie de salariés.

Le problème que nous avons, aujourd'hui, c'est que celle-ci est complètement détournée par les employeurs, que ce soit sur l'aspect des offres de formation proposées, que sur le financement de la formation.

L'activité et l'intérêt que l'on porte à la formation professionnelle, dans nos syndicats, est bien loin d'être à la hauteur des revendications que nous portons en la matière. Souvent laissées à un camarade que l'on cantonne à cette responsabilité, sans en discuter ni décider collectivement, les revendications que l'on a portées et le plus souvent, laissées à l'instance CE le soin de s'en débrouiller lorsque les plans sont présentés annuellement, sans aucune réflexion syndicale apportée à nos élus.

La formation professionnelle est un enjeu de classe ; elle appartient à chaque travailleur et ne saurait être laissée entre les seules mains du patronat.

C'est pourquoi, la Fédération a décidé d'organiser, sous forme de journée d'études, **les Assises de la Formation Professionnelle, les 27 et 28 juin 2013, salle Perrouault.**

Début des travaux le 27 juin à 9h00 et fin des travaux le 28 juin à 13h00.

Ordre du jour :

- ☞ Introduction aux assises ;
- ☞ La formation professionnelle, où en est-on ?
- ☞ La formation professionnelle dans l'entreprise :
 - Les obligations de l'employeur,
 - Les moyens d'accès à la formation,
 - Le rôle des IRP,
 - Le rôle du syndicat,
- ☞ Les pouvoirs et prérogatives du comité d'entreprise ;
- ☞ Les différents dispositifs : DIF, CIF, POE

Un grand nombre d'éléments de connaissance, vous sera apporté durant ces deux journées.

Bien évidemment, c'est de leur utilisation, de leur mise en œuvre, de notre activité syndicale et de la prise en compte par nos syndicats que dépendra que soit rendu le droit à la formation aux travailleurs.

✂

**Bulletin
de participation**

ASSISES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

27 ET 28 JUIN 2013 - à Montreuil - salle Perrouault

Le syndicat CGT _____ Branche d'activité _____

Nom _____ Prénom _____

Localité _____ Dép. _____

☞ Envisage la participation de / _____ / Camarades

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

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs.

Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE