

Formation professionnelle

LE DECRYPTAGE



SOMMAIRE

DOSSIER

7

Formation professionnelle LE DECRYPTAGE

Les luttes

4

International

14

Déclaration de l'OIEM sur la crise syrienne

Permettre au plus grand nombre d'accéder à l'énergie

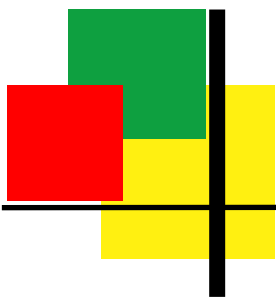
Le gaz sera l'énergie du XXI^e siècle. Sa demande devrait progresser de 2,5% par an dans les 10 ans à venir et il occupera la deuxième place du mix énergétique en 2030.

Total, déjà l'un des premiers producteurs mondiaux de gaz naturel liquéfié (GNL), consolide ses positions via une politique de partenariats stratégiques.

www.total.com



L'énergie est notre avenir, économisons-la !



BRISONS les chaînes de notre « SERVITUDE VOLONTAIRE »

Le Président du MEDEF, Pierre GATTAZ, a récemment exprimé dans une tribune des Echos que le volet pénibilité de la réforme Ayrault envoyait ce mauvais message aux salariés : « Le travail est pénible ».

Et bien, Messieurs les responsables politiques et patronaux, nous répondons **oui, le travail est devenu très souvent une souffrance**, du fait de vos politiques :

☞ **Les effectifs ont été délibérément réduits**, reportant sur les salariés qui conservent un emploi, des charges et des conditions de travail de plus en plus insupportables.

☞ **Les objectifs sans cesse relevés de rentabilité** ont engendré des pressions psychologiques et un stress parfois si intense qu'il mène parfois au geste suprême du suicide, à l'image du salarié Michelin qui s'était immolé par le feu, l'an dernier à Paris, devant son lieu de travail.

☞ **Les employeurs**, sous prétexte de compétitivité, **remettent en cause** les impôts soi-disant trop lourds pour les entreprises, le temps de travail des salariés, le repos dominical et même jusqu'au salaire, accusé de tous les maux.

Sans réaction de notre part, à nous, le monde du travail, pourquoi s'arrêteraient-ils en chemin ? Quand bien même, nous avons toutes les données en main, à savoir la vertigineuse augmentation du coût du capital, le creusement des inégalités et des injustices, les renoncements politiques à transformer les choses : **que faire ?**

Doit-on abandonner à qui que ce soit, notre liberté d'imposer d'autres choix ? **Pense-t-on que c'est en glissant un bulletin dans l'urne, fut-il du Front national**, que les choses changeraient dans le bon sens pour nous, les salariés ?

L'extrême-droite recourt à des slogans qui sonnent juste à l'oreille des travailleurs, et qui dissimulent ses intentions véritables. Peut-on sérieusement imaginer que Le Pen, imposable sur la fortune, présente un véritable programme politique de progrès, alors qu'elle se réfère en permanence aux valeurs les plus traditionnelles du capitalisme franchouillard, tout en brandissant rageusement le poing contre ceux qui se défendent contre les injustices, comme elle l'avait fait en 2010 en exigeant la tolérance zéro contre les émeutiers, entendez les 3 millions de manifestants contre la réforme Sarkozy ?

Nous ne devons compter que sur nous-mêmes !

C'est nous-mêmes, en cessant de subir au quotidien, en agissant sur le lieu où nous créons les richesses pour toute la société, que nous changerons nos vies, nos conditions de travail, nos salaires. C'est en **transformant notre mécontentement** en actes concrets que nous construirons, pierre après pierre, la société dans laquelle nous voulons vivre et travailler.

Alors allons-y maintenant ! Débarrassons-nous de notre « servitude volontaire » qui nous enferme à attendre des autres ce qui est bon pour nous. N'attendons plus pour agir !

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
Bimestriel — 1,06 €
Imprimé par Rivet Presse/Edition
Issn = 0763-7497

On ne peut pas tout encaisser



Une première chez Locapharm, entreprise de négoce et prestations de services médico-techniques.

- ☞ Retrait de la prime d'intéressement,
- ☞ salaires gelés,

- ☞ réduction des effectifs,
- ☞ et conditions de travail de plus en plus stressantes.

Ce sont les raisons qui ont conduit la CGT et les salariés à faire grève.

En réponse à ces revendications, la direction s'est vue contrainte de revenir à la table des négociations sur les conditions de travail, jugées « *inacceptables* » par les grévistes.

Beaucoup de méfiance de la part des salariés qui ont suspendu le mouvement, et en cas d'échec, affirment être prêts à le reconduire plus longtemps.

A Bridgestone (Béthune)...

...la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat !

Le 9 octobre 2013 les travailleurs, unis et en grève à 75 %, se sont rassemblés devant les grilles de l'usine pour lutter, une fois encore, contre l'acharnement patronal à vouloir imposer une régression sous prétexte de compétitivité.

Un bel exemple d'unité d'action des salariés à l'appel de la CGT !



Victoire contre la précarité

La CGT Sanofi Pasteur Val de Reuil (27) a décidé de lancer une procédure de requalification d'urgence de 3 salariées présentes sur le site depuis des années en intérim et CDD. Résultat : elles sont requalifiées en CDI, avec leur ancienneté ainsi que des dommages et intérêts pour chacune.

Une victoire qui n'est qu'une première étape, d'autres dossiers sont déjà déposés où la CGT se porte partie civile.

Il est important que tous les syndicats s'emparent de cette forme de lutte pour obliger nos patrons voyous à revenir vers une vraie politique de l'emploi.

PÉNIBILITÉ

Ce que prévoit le projet de loi

Pénibilité : l'esbroufe

Les médias nous l'assèment : c'est « la » mesure phare du projet de loi. Enfin, la pénibilité serait reconnue ? Examinons les annonces :



- ↳ Les salariés exerçant un métier pénible pourront convertir leur durée d'exposition à la pénibilité en points. Chaque trimestre d'exposition vaudra un point, deux points en cas de multi-exposition.
- ↳ Les points accumulés sur ce compte pénibilité devront servir soit à se former, soit au temps partiel (avec accord de l'employeur), soit à anticiper sa retraite. **Sur le principe**, cette mesure est positive. Elle est à mettre au crédit du rapport de forces déployé depuis des mois, des années, à l'initiative de la CGT ; et non à celui du supposé « talent de négociateurs » de certains syndicats qui se vantent de l'avoir « obtenue ».

Mais dans sa conception, le dispositif sera en réalité très limité.

- ↳ En effet, les critères d'exposition, limités à 10, seraient établis par des organismes définis par décret, en dehors des CHSCT.
- ↳ La date de mise en place est fixée en 2015, ce qui semble vouloir dire que le compteur démarrera à cette date. Quid des années de travail passées ? Les droits à acquérir à taux plein (2 ans maxi) ne seraient obtenus qu'en 2040 !

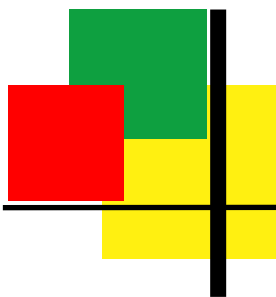
- ↳ Le nombre de points sera plafonné et ceux-ci seront prioritairement utilisés pour la formation, alors que celle-ci doit déjà être assurée par l'employeur.
- ↳ Un an d'anticipation à la retraite pour dix ans d'exposition, voilà le ratio prévu, avec une anticipation maximum de 2 ans (donc pour 20 ans d'exposition) ! **Dans le meilleur des cas**, la retraite pourra être prise à 60 ans. Pour imposer la revendication CGT d'un an d'anticipation pour 4 ans d'exposition, il va falloir que les salariés continuent de s'en mêler !
- ↳ Le financement sera assuré par une cotisation sociale (0,3 % du salaire) à la Sécu : quel impact sur les dispositifs d'entreprise existants, en particulier pour les travailleurs postés ?

Tout ceci dans un contexte où on nous demande de cotiser 1,5 année de plus pour 100 % de retraite, et de travailler **2 ans de plus** après la réforme Sarkozy de 2010.

Pas de quoi pavoiser, donc, mais la nécessité de construire un rapport de forces pour imposer une reconnaissance de la pénibilité, sa réparation dès maintenant, ainsi que la prévention.

Selon l'INRS, l'espérance de vie en bonne santé des salariés subissant la pénibilité baisse. Une véritable lutte contre toute les pénibilités passe obligatoirement par la prévention, c'est-à-dire l'éradication des facteurs de pénibilité. **Pour obliger les employeurs à financer cette prévention, nous devons imposer une réparation de très haut niveau, pour tous ceux qui ont subi la pénibilité.**





Conférence de la chimie des 9 et 10 octobre



Près de 80 militants CGT ont échangé, partagé leur vécu, renforcé les arguments et propositions sur la situation, les enjeux et l'avenir des industries de la chimie, ses emplois.

Le constat montre l'urgence à faire monter le rapport de forces dans l'entreprise, mais aussi hors de l'entreprise, au périmètre de la convention collective, du plan national.

Les projets gouvernementaux sur l'avenir des industries sont une « nouvelle liste de courses » des divers secteurs professionnels du MEDEF, pour tirer des fonds publics qui seront payés par les salariés et en double peine par les citoyens.



Les projets de l'UIC (syndicat des patrons de la chimie) visent directement les droits acquis dans les groupes, là où subsiste la résistance, pendant que les directions occupent, éloignent nos militants de leur Convention collective.

La conférence aura été, pour celles et ceux qui y ont participé, un grand moment de réflexion collective, d'acquisition de connaissances sur des enjeux tels que l'énergie, les gaz de schiste, le pétrole, etc... tout comme sur ceux liés à « la chimie verte ou végétale », avec des débats enrichis de diverses documentations qui doivent permettre d'en faire la « caisse à outils » du militant, mieux « armé » pour l'incontournable débat à impulser partout avec les travailleurs autour de nos propositions.



Des enjeux de société qui amènent à engager la bataille revendicative à tous les niveaux, avec des propositions CGT mobilisatrices, rassembleuses, construites sur la démocratie sociale dans l'entreprise avec de nouveaux droits pour les salariés, de nouveaux droits pour leurs représentants ; mais aussi droits nouveaux dans le territoire mettant un contenu réel sur la responsabilité sociale de l'entreprise, tous comme des outils pour mettre fin à l'obscurantisme du dumping social qui veut opposer les salariés d'un pays à l'autre, outils pour protéger tel un bouclier social les systèmes de protection sociale acquis par les luttes des travailleurs dans leurs pays respectifs.

Les richesses du travail, leur utilisation, étant la clé pour changer la donne, donnant à la bataille sur les salaires, l'emploi, la protection sociale une dynamique qui appelle l'engagement des travailleurs dans l'action collective.

Formation professionnelle

LE DÉCRYPTAGE

Une brève histoire

Pendant des siècles, l'éducation ne concerne que les enfants des castes dominantes (noblesse, clergé, bourgeoisie). L'apprentissage des professions se fait « sur le tas », au sein des corporations, puis des manufactures.



Condorcet, 1792

« Tant qu'il y aura des hommes qui n'obéiront pas à leur raison seule, qui recevront leurs opinions d'une opinion étrangère, le genre humain restera partagé en deux classes : celle des hommes qui raisonnent et celle des hommes qui croient, celle des maîtres et celle des esclaves. »

Les Lumières et la Révolution française réinventent une idée ancienne, née des philosophes matérialistes, l'idée de **la raison**, qui s'oppose à celle de la croyance. Condorcet a pour projet la formation du citoyen tout au long de sa vie, l'égalité devant l'instruction, la formation civique.

Après la deuxième guerre mondiale, la **CGT** et les communistes veulent mettre en place un « enseignement prolétarien par excellence, enseignement du peuple travailleur, enseignement de classe ». Ils veulent imposer **l'apprentissage des métiers à l'école**, et non plus dans les usines. Sont inscrits au programme de français Zola et Gorki.

La loi de 1971 oblige les employeurs à consacrer un pourcentage de la **masse salariale** à la formation, et elle instaure le droit à la formation **sur le temps de travail**. Dans les centres d'apprentissage nouvellement créés, aujourd'hui lycées professionnels, les enseignants majo-



ritairement issus de la classe ouvrière, sont dans « l'éducation professionnelle », **résultat d'un choix politique délibéré**. Résultat : en 1975, l'apprentissage en entreprise ne concerne plus que 19 % des jeunes préparant un diplôme professionnel, notamment l'emblématique CAP.

Après 1983, **abandon** des ambitions d'éducation populaire, on parle de plus en plus de formation, de moins en moins d'éducation. Les stages en entreprise sont systématisés. Le diplôme acquis à l'école devient une condition **nécessaire, mais non suffisante**, d'accès à l'emploi.

A partir de 1987, l'apprentissage en entreprise se généralise de nouveau, du CAP au diplôme d'ingénieur. Les certifications se multiplient dans les entreprises. La formation professionnelle du salarié se réduit de nouveau à ce qui est **strictement utile pour l'employeur**. La mise en place en 2003 du DIF (droit individuel à la formation) remet à l'ordre du jour la formation hors temps de travail. La loi du 28 juillet 2011, réinstaurant l'apprentissage dès 14 ans, est adoptée dans l'indifférence quasi-générale.

Aujourd'hui, le système éducatif est accusé de fabriquer des chômeurs, et les fonds de la formation professionnelle, d'être un pactole dilapidé en dehors des objectifs d'employabilité et de compétitivité du patronat.

L'ambition de « former l'Homme, le travailleur, le citoyen » est de nouveau à reconstruire.

Petit lexique patronal

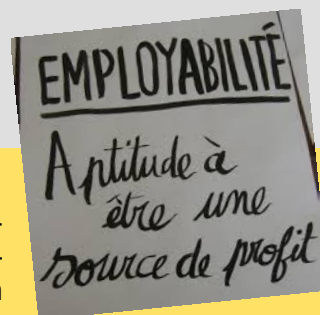
Employabilité : capacité d'un travailleur à tenir son emploi.

Selon les patrons, les salariés sont sommés de démontrer leur constante adéquation à un emploi dont le contour fluctue au gré du marché. C'est la négation de la qualification. De nombreux certificats de qualification professionnelle (CQP) sont créés en fonction des besoins des employeurs, sans reconnaissance par le salaire.

Compétence : connaissance (savoir, savoir-faire et savoir-être) mobilisée dans l'emploi. « *Le maçon est compétent en haut du mur quand il l'a fait, il n'est « que qualifié » en bas* », Alain Dumont, MEDEF.

Rémunérer la compétence, c'est payer le résultat d'un travail : on est payé après avoir fait un mur. A l'inverse, payer la qualification, c'est payer la capacité à effectuer un travail. Dans ce cas, le maçon est toujours payé comme un maçon, même quand il pousse une brouette. De même, le directeur est payé comme un directeur (et non comme chauffeur) quand il conduit sa voiture pour effectuer un déplacement, etc..

Le paiement de la qualification est le **salaire**.



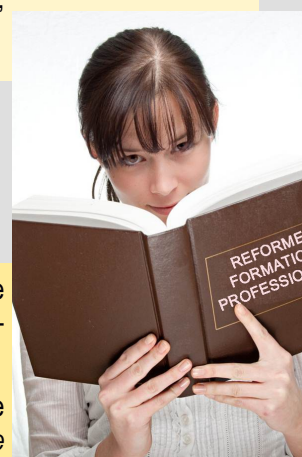
L'enjeu politique de la formation professionnelle

Les employeurs, par une patiente bataille idéologique, ont réduit les diplômes à leur fonction d'accès à l'emploi, renvoyant les savoirs généraux au monde de l'inutile, du superflu, donc du **chômage**.

Pour eux, le but de l'éducation est de former des **producteurs flexibles** et accessoirement, des **consommateurs standardisés**. Dans ces conditions, le droit à la formation n'est pour l'essentiel qu'un sous-ensemble du droit du travail. **De nos jours, la formation est inféodée à la notion d'emploi.**

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

La formation professionnelle doit être réalisée **sur le temps de travail, être qualifiante** et reconnue par le **salaire**. Elle est un droit du salarié tout au long de sa vie. La CGT revendique que **10 %** des heures collectivement travaillées soient consacrées au temps de travail, soit un mois de formation chaque année, ou une année au bout de dix ans.



La réforme 2013-2014 de la formation professionnelle

Le ministre Sapin l'a affirmé : il veut voir aboutir "*une réforme profonde*" de la formation professionnelle. L'appellation de la négociation qui s'est ouverte fait froid dans le dos : "*Une formation professionnelle pour la **sécurisation** des personnes et la **compétitivité** des entreprises*". Ça ne vous rappelle rien ? Si si, l'ANI du 11 janvier sur la « sécurisation des emplois »...

Avec cette négociation, le gouvernement a besoin d'une vitrine pour illustrer, à peu de frais, l'engagement de campagne de Hollande pour les jeunes. "*Aujourd'hui, quels sont les publics qui ont besoin de formation ? Les jeunes qui sont sortis sans formation et qui n'arrivent pas à trouver de boulot, les chômeurs*", a souligné Sapin,

pour qui la formation n'a, comme pour le MEDEF, pour unique fonction que d'être « employable ».

Sa cible est claire : le problème est « *l'épuisement de la loi de 1971* » (voir plus haut) et le grand patronat exige déjà de faire sauter l'obligation de financement de la formation édictée justement en 1971, sous prétexte de compétitivité.

Il est à craindre qu'en l'absence de rapport de forces, un nouveau recul en matière de formation professionnelle, donc de conditions de travail et d'emploi, se produise.

Existe-t-il une « super cagnotte » de la formation professionnelle ?

Les médias dominants s'épanchent actuellement sur la « super cagnotte » de 31,5 milliards de la formation professionnelle, pointant un supposé « scandale », alimentant des fantasmes de financements occultes, en citant en particulier les organisations syndicales qui seraient co-gestionnaires de ces fonds. Qu'en est-il ?



Les ressources de la formation et de l'apprentissage proviennent donc de sources diverses, affectées à des publics différents pour des objectifs légitimes pour chaque financeur. Alors d'où vient cette suspicion qui nourrit cette campagne médiatique de détournement par les syndicats des fonds de la formation ?

De l'affectation d'une « infime » partie des fonds aux organisations d'employeurs et de salariés créateurs et gestionnaires des OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé), soit directement (50 millions au titre des mandats de gestion), soit indirectement sous la forme de subventions du Fongefor pour développer la formation professionnelle

(30 millions). **Au total, 80 millions d'euros** contrôlés chaque année par le ministre en charge de la formation professionnelle (art. R.6332-100 et 101 du Code du travail).

Ainsi quand ce sont les entreprises, l'Etat, les collectivités territoriales qui gèrent, il n'y a pas de problème. Quand ce sont les syndicats, ce serait automatiquement « occulte », « scandaleux » ? Pour rappel, la loi de 2008 oblige à la transparence des comptes des organisations syndicales, qui sont publics. Qu'en est-il des autres ? A qui profite une telle campagne de diversion à l'ouverture d'une nouvelle négociation sur la formation professionnelle ?

Pourtant, de graves problèmes demeurent ...

1. L'éradication de l'illettrisme, enjeu de la formation s'il en est, nécessiterait un financement de 2 milliards d'euros par an pendant 10 ans.
 2. **Le système est inéquitable** dans la mesure où la formation profite en priorité à celles et ceux qui sont les plus formés. Sa définition "financière" (*la formation est considérée comme une part de la masse salariale*) n'assure pas l'égalité d'accès à la formation suivant les catégories socioprofessionnelles. Ainsi, les formations les plus chères, et donc les plus longues et les plus qualifiantes, bénéficient aux catégories les plus élevées. En 2010, 57 % des cadres ont eu accès à la formation pour 32 % des ouvriers. Ce sont les salariés les mieux formés (les cadres des grands groupes) qui bénéficient le plus de la formation. Et inversement.
 3. Troisièmement, par effet de seuil, ce sont d'abord les grandes entreprises qui peuvent assurer que les salariés y travaillant peuvent accéder à la formation professionnelle. **Quelle formation professionnelle continue pour les salariés des petites entreprises, sous-traitants compris ?**
 4. La formation offre peu de perspective en matière de promotion sociale. En général, elle ne s'accompagne pas d'une **reconnaissance par le salaire** et la classification, de la qualification acquise. Il est illusoire de penser que la formation professionnelle poursuit des objectifs partagés entre salariés et employeur. La reconnaissance des qualifications, au travers de la VAE (validation des acquis de l'expérience), nécessiterait 1,6 milliards par an pendant 10 ans.
 5. Les employeurs ont toujours considéré qu'étant financeurs du système, la formation devait servir en priorité à augmenter la **productivité** des salariés pour accroître leurs profits. Les salariés servent dans ce cadre, de variable d'ajustement, où chantage et pression au maintien de leur emploi (*employabilité*) sont permanents et bien souvent sans aucune contrepartie. Les plans de formation sont taillés sur mesure pour les objectifs de rentabilité fixés par avance, les organisations syndicales et les salariés ressentent la formation comme une **contrainte** mais pas comme un outil "d'épanouissement" au travail.
 6. **L'éclatement** des grands groupes en **petites entreprises**, qui est le résultat de la stratégie des patrons, limite ou réduit à néant les parcours professionnels en interne. Le modèle « une carrière = un métier » étant considéré comme dépassé, les changements de métier au cours de la carrière, nécessiteraient 400.000 formations longues par an, soit un financement de 8 milliards par an.
 7. Quant à **l'emploi des jeunes**, derrière le discours patronal qui consiste à déclarer que l'emploi des jeunes doit devenir une priorité, les vraies raisons non avouées par les employeurs sont tout autre : Contrats à durée déterminée, salaires inférieurs au SMIC, exonérations de cotisations, substitution à des emplois stables, aucune garantie d'embauche, ce qui en fait par définition des salariés précaires qui, au bout de leur contrat, iront pour la majorité d'entre eux, grossir les rangs de Pôle Emploi.
- Il y a donc bien un énorme déficit de financement de la formation professionnelle, au regard des besoins des personnes, de l'économie, de la Nation. L'heure n'est pas à de nouveaux cadeaux pour les entreprises, mais de replacer la formation comme une question centrale pour notre avenir et celui de nos enfants.**



Se réappropriier les enjeux de la formation professionnelle

La formation professionnelle est intimement liée aux conditions de travail, donc à l'emploi (*quantitativement et qualitativement*) et aux salaires.

Il convient donc de rajouter en amont du tryptique Qualification-Classification-Salaire, la formation professionnelle comme une revendication à part entière.

La FNIC CGT

à la fête de l'Humanité

Participaient à ce débat notre secrétaire général Carlos MOREIRA de la FNIC CGT, Lilian BRISSAUD, économiste du cabinet d'expertise CIDECOS et Jean PELIN de l'UIC. Carlos a su démontrer que la Chimie c'est la mère de nos industries et chiffres à l'appui, sans les choix stratégiques du patronat, la Chimie a de l'avenir sur notre territoire dans un contexte environnemental également.



La FNIC CGT était présente à la fête de l'Humanité avec les salariés en lutte.

Malgré la pluie, les militants des syndicats CGT de la FNIC se sont retrouvés à la fête de l'Humanité à la Courneuve les 13/14 et 15 septembre 2013, afin d'échanger et de débattre dans le stand de la FNIC.

Vendredi 13 septembre : les SANOFI et KEM ONE défilaient dans la fête avec les FRALIB et nombreux ceux qui sont venus échanger avec eux sur les restructurations, fermetures d'entreprises dans leurs stands pendant les 3 jours.

Samedi 14 septembre : débat à 11h30 sur la Chimie : ses enjeux. La Chimie, mère des industries. Un débat contradictoire, très intéressant, que le ministre Arnaud MONTEBOURG a préféré fuir pour pavoiser dans les beaux salons du MEDEF que d'échanger sur l'avenir de notre industrie chimique et de ses salariés à la fête de l'Humanité.

Il a clairement affiché les responsables qui détruisent la santé des travailleurs dans ce pays pour plus de profits pour les actionnaires.

Il a rappelé nos revendications sur :

- ☞ la pénibilité au travail qui doit être reconnue,
- ☞ les salaires afin de permettre le mieux vivre des salariés et la relance de la consommation avec plus d'emplois dans nos industries,
- ☞ le maintien de la retraite à 60 ans avec 37,5 de cotisations,
- ☞ la suppression des exonérations de cotisations sociales qui pénalise notre système de protection sociale et ne crée pas d'emplois, etc...

Les débats ont continué pendant les trois jours où les camarades sont venus échanger avec notre Fédération dans son stand sur tous les enjeux de société.

Une belle fête des travailleurs à qui nous donnons rendez-vous en 2014.

VOILA POURQUOI IL FAUT REVENDIQUER

■ Les 3 dimensions du salaire :

1. Il est constitué d'un revenu direct, le salaire net, qui permet au salarié de répondre à ses besoins, se nourrir, se loger, etc.
2. Il est constitué d'une part indirecte, la cotisation sociale, qui finance de manière mutualisée des besoins particuliers, les risques sociaux : santé, chômage, retraite, parentalité.
3. Il est la reconnaissance de la qualification, avec un talon ou plancher, le SMIC, qui est le salaire d'un travailleur sans qualification.

■ Ce que le salaire « n'est pas » :

Le salaire n'est pas le « juste » prix de la mise à disposition de la force de travail. Quel serait d'ailleurs ce « juste prix » ? Rien ne peut « objectivement » justifier le niveau d'un salaire. Le salaire est donc un tarif, arbitraire, fixé par convention et toujours établi par un arbitrage politique à un moment donné.

Ce n'est pas non plus le « résultat » du travail, contrairement à de nombreux modes de rémunération activement soutenus par l'Etat et le patronat : actions gratuites, abondement, intéressement, participation, etc.

Les 3 différences entre ces rémunérations et le salaire sont :

1. Elles ne financent pas la protection sociale (exonérées de cotisations),
2. Elles n'entrent pas dans l'assiette pour calculer la ou les indemnités maladie ou chômage,
3. Elles sont fonction du profit, résultat capitalistique de l'entreprise sur lequel le salarié n'a aucune prise.

SMIC revendiqué 1.700 €

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

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

GRILLE DE SALAIRES REVENDIQUES

Suite au 38^{ème} Congrès de la FNIC CGT.



CALCUL DU SALAIRE GARANTI DE CHAQUE SALARIE :

1700 €* + 9,066 €** x (coefficient du salarié - 130***)

* Salaire revendiqué par la FNIC CGT pour le Coef. 130 (coefficient des salariés sans diplôme, ni expérience)

** Valeur du Point au-delà du coefficient 130 : 9.066 €

La valeur du point maintient un rapport de 5 entre le 130 (1700 €) et le 880 (1700 € x 5 = 8500 €)

Soit écart salaire entre le 880 et le 130 = 6800 € pour 750 points, donc 9.066 € par point au-delà du 130.

Coef	Niveau d'embauche Diplômes, évolutions	Zone d'échelonnement des catégories	Pour les CCN Barème salaires	en Euros
130			1700 €	1700 €
140			1700 € + 91 € =	1791 €
160			1700 € + 272 € =	1972 €
180	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 5 (CAP, BEP, ...) (passe à 200 après 3 ans max)	Évolution des Ouvriers et Employés	1700 € + 453 € =	2153 €
200			1700 € + 635 € =	2335 €
225	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 4 (BT, BAC Pro, ...) (passe à 250 après 3 ans max)		1700 € + 861 € =	2561 €
250			1700 € + 1088 € =	2788 €
280	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 3 (BTS, DUT, ...) (passe à 310 après 4 ans max)	Évolution des Techniciens & Agents de Maintenance	1700 € + 1360 € =	3060 €
310	Bac + 3 - Licence		1700 € + 1632 € =	3332 €
350	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 2 (Maitrise) (passe à 400 après 1 an)		1700 € + 1995 € =	3695 €
400	Niveau d'embauche des diplômés de niveau 1 (Ingénieurs, Masters/DESS, ...) (passe à 450 après 3 ans max)	Évolution des Ingénieurs & Cadres	1700 € + 2448 € =	4148 €
450	Bac + 5 - Doctorat		1700 € + 2901 € =	4601 €
550			1700 € + 3808 € =	5508 €
660			1700 € + 4805 € =	6505 €
770			1700 € + 5802 € =	7502 €
880			1700 € + 6800 € =	8500 €

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

Il faut rappeler que les coefficients proposés sont ceux établis au cours de nos précédents congrès pour redonner à une grille de classifications une cohérence, des écarts entre coefficients significatifs.

Ces coefficients ne sont donc pas à comparer avec ceux existants actuellement dans nos branches.



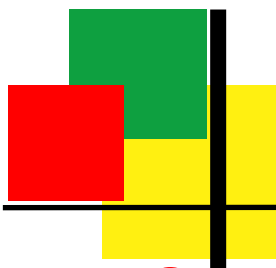
Octobre 2010



Classification

Qualification

Salaire



LA GRILLE FEDERALE DANS VOTRE ENTREPRISE

■ Le salaire est le paiement de la qualification

La qualification, que paye le salaire, est la somme de 3 éléments : formation initiale, formation professionnelle, expérience.

L'origine historique du paiement de la qualification se situe dans la fonction publique, où c'est la personne et non l'emploi occupé, qui est qualifiée. Un capitaine de l'armée peut occuper beaucoup d'emplois différents (pilote, responsable informatique, marin, etc.), il est toujours payé comme capitaine, grade qui correspond à sa qualification.

Le salaire est relié à la qualification par un intermédiaire : la classification, c'est-à-dire le coefficient. A chaque coefficient peuvent correspondre plusieurs types d'emplois. On dit qu'il y a une **correspondance Qualification – Classification – Salaire**

■ Recouvrement des catégories professionnelles

La qualification augmente avec les formations continues suivies par le salarié, mais aussi avec l'expérience acquise au cours des années.

La grille prévoit en conséquence que les catégories socio-professionnelles comportent des zones de recouvrement entre elles.

■ La grille revendiquée correspond aux salaires réels

La plupart des grilles conventionnelles, ou d'entreprise quand elles existent, sont des grilles de salaire minimum, l'employeur s'arrogeant le privilège d'octroyer au-delà de ce minimum, des augmentations individuelles, selon des critères qu'il définit lui-même. C'est l'individualisation des salaires.

Telle n'est pas le principe de la grille fédérale. La FNIC-CGT revendique que pour chaque coefficient, le salaire correspondant soit unique pour tous les salariés qui sont situés à ce niveau de qualification

■ Comment construire la grille fédérale ?

1. On considère que le salaire minimum est de 1.700 €.
2. On fait le choix que l'étendue de la grille soit dans une échelle de 1 à 5. Autrement dit, le salaire le plus élevé est égal à 5 fois le plus faible, soit $1.700 \text{ €} \times 5 = 8.500 \text{ €}$.
3. On place le premier salaire de 1.700 € au premier coefficient (ici le 130) et le dernier salaire de 8.500 € au dernier coefficient (ici le 880).
4. Une simple règle de trois nous donne alors la valeur du salaire pour chaque coefficient. Cette règle se résume dans la formule située en haut de la feuille.
$$\text{Salaire} = 1.700 \text{ €} + 9,066 \text{ €} \times (K - 130),$$

K étant le coefficient.
5. Cette formule de calcul nous donne une valeur de point en euros de 9,066. Ce chiffre, qui est le tarif de chaque point de coefficient entre le 130 et le 880, est un indicateur de l'évolution de la grille au cours du temps. Il permet aussi de comparer les grilles entre elles, par exemple entre deux conventions collectives.

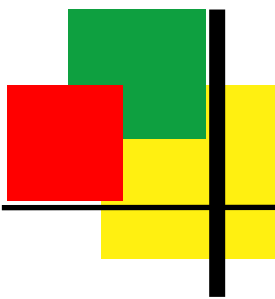
■ La grille fédérale est interprofessionnelle

C'est un repère collectif destiné à réellement mettre en place un salaire qui soit le paiement de la qualification.

Sa première fonction est bien entendu de faire évoluer les grilles de classifications de nos conventions collectives.

Mais elle a aussi vocation à s'appliquer à l'ensemble du collectif de travail, salariés dits « organiques » et sous-traitants, intérimaires, dans le but d'en faire un repère pour chaque salarié de nos industries.

C'est en imposant la grille fédérale pour tous les salariés que nous serons à même de combattre l'individualisation des salaires, la fragilisation des collectifs de travail, ainsi que la précarité et le recours à la sous-traitance.



Déclaration de l'OIEM sur la crise syrienne



Organisation Internationale de l'Énergie et des Mines

LETTRE DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DE L'ÉNERGIE ET DES MINES A SES ADHERENTS SUR LA CRISE SYRIENNE

Co-présidents :
M.K. Pandhe
Arthur Scargill

Secrétaire général :
Alain Simon

L'OIEM tient à donner son point de vue sur le conflit syrien.

L'ONU cherche une solution négociée et diplomatique à la crise syrienne. L'OIEM soutient une telle décision car est la seule à court et long terme pour que cette région puisse retrouver une certaine sérénité.

Si une éventuelle utilisation de gaz Sarin était prouvée par les experts de l'ONU, l'OIEM condamnerait sans aucune réserve ceux qui en ont fait usage. Mais qui avait intérêt à utiliser un tel gaz – sachant parfaitement que la communauté internationale ne tolérerait pas un tel comportement – : la Syrie, la Russie, les Etats-Unis, la Grande-Bretagne, la France, Israël, la Turquie, l'Arabie Saoudite ou le Qatar ?

C'est toute la question que se pose l'OIEM : quelles sont les vraies raisons de ce conflit ?

Le rôle de l'OIEM et sa raison d'être sont de défendre les intérêts socio-économiques des salariés du secteur énergétique, chimique et minier, basés bien entendu sur une analyse géopolitique. C'est ce que nous tentons de faire, d'autant plus que de nombreux adhérents sont de cette région et qu'ils sont directement concernés par tous ces conflits.

Les gaz de schiste américains ont déstabilisé depuis quelques années le marché du gaz mondial. Les Etats-Unis sont passés d'importateurs à exportateurs de gaz créant des problèmes à tous ceux qui se sont positionnés sur l'exportation du gaz GNL vers les USA.

Des sommes colossales ont été investies dans les terminaux de liquéfaction du gaz dans cet objectif. Les deux pays les plus concernés sont la Russie et surtout le Qatar, premier producteur de gaz GNL.

L'Iran, troisième producteur mondial de gaz, a trouvé une solution pour acheminer son gaz vers la Méditerranée et ensuite vers l'Europe en traversant la Syrie. C'est ainsi qu'une alliance s'est créée entre l'Iran, l'Irak et la Syrie autour du gaz de la région.

Le Qatar, quant à lui, n'a pas trouvé de solution à son problème. Les seules possibilités sont le passage par le détroit d'Ormuz, qui est sous contrôle iranien, ou la traversée du territoire de la Syrie. C'est certainement une des réponses au conflit syrien actuel.

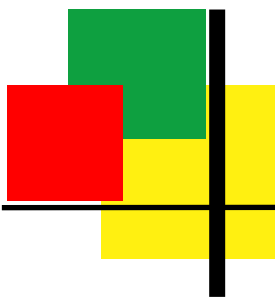
Le groupe français TOTAL a de grands intérêts au Qatar et le Qatar a de grands intérêts dans TOTAL. C'est certainement l'une des autres raisons pour lesquelles le Qatar et l'Arabie Saoudite financent les « rebelles » en Syrie sous couvert de lutte pour la démocratie et les droits de l'Homme et de la Femme.

International Energy and
Mines' Organisation

Organización Internacional
de Energía y Minas

Международная
Организация
Энергетиков и
Горняков

المنظمة الدولية
للطاقة والمناجم



Les femmes seront certainement surprises par ces nouveaux alliés dans leurs luttes ! Surtout si elles apprennent que, selon le journal *USA Today*, « l'Arabie Saoudite a envoyé ses **1 239 condamnés à mort pour viol et meurtre** se battre aux côtés d'Al-Qaïda en Syrie contre les troupes du Président Assad. En contrepartie, ces criminels sont graciés et touchent un bon salaire mensuel pour ce qu'ils savent faire ».

Pour finir la toile d'araignée autour du gaz dans cette région, il faut également bien prendre en compte le rôle de la Turquie. Celle-ci est le nœud énergétique gaz/pétrole de toute la région à destination de l'Europe ou vers l'Afrique. Tout passe par elle. N'oublions pas que cette dernière a colonisé toute cette région sous l'empire Ottoman. Elle a tout perdu après la Seconde guerre mondiale.

Le Président Obama a récemment fait un déplacement en Turquie. Nous pensons que la Syrie, le Qatar et le gaz ont été à l'ordre du jour de cette visite. Une alliance USA/Turquie n'est pas à exclure et cela ne va pas réjouir les pays de la région qui n'ont pas oublié le comportement colonialiste de la Turquie ainsi que sa violence.

La Russie et la Chine suivent avec beaucoup d'attention ce qui se joue en Syrie, la Russie étant directement concernée par le gaz.

Ils ont compris que le gaz du Qatar est le problème essentiel pour les pays occidentaux. Le rôle que joue ce pays dans les conflits de la région est très significatif. Il finance d'une part les islamistes les plus extrémistes. Il finance également ceux que certains appellent « la révolution arabe » et apportent sa légitimité « Arabe » dans ce conflit, jouant ainsi en sous-main le rôle de l'Arabie Saoudite.

Les droits de l'Homme et de la Femme ont du souci à se faire.

En Occident, ils financent les grandes œuvres culturelles et sociales pour se donner une belle image et dans leurs pays ils ont les comportements les plus rétrogrades avec une violation permanente de tout ce que nous appelons les droits élémentaires de l'Homme.

Cette communication que nous adressons à nos adhérents est loin de prendre en compte tous les aspects qui se jouent autour de la Syrie. Les Ambassades et les services de toutes les puissances présentes dans ce conflit sont très actifs et incompréhensibles pour les simples citoyens que nous sommes.

Mais nous affirmons que le gaz est l'élément essentiel dans ce conflit, tout comme l'alliance entre l'Iran, l'Irak et la Syrie autour du gaz.

En lien avec nos adhérents de la région, nous agissons pour toutes les solutions négociées et nous saluons les récentes propositions du gouvernement russe qui semblent être bien accueillies par les Etats-Unis et d'autres pays européens.

Nous appelons nos adhérents à beaucoup de vigilance avant de s'exprimer sur le conflit syrien, qui est loin d'être réglé et sur lequel l'opinion publique mondiale ignore encore toute la vérité.

Salutations fraternelles.

Alain Simon
Secrétaire Général de l'OIEM
Montreuil, le 11 septembre 2013





ANTICIPER ET AGIR

FACE À LA CRISE

Apex et Isast forment un Groupe
indépendant de diagnostic
et de conseil au service des élus,
des CE, des CCE et des CHSCT.

Pour anticiper les plans
de l'entreprise et les stratégies
des actionnaires, pour obtenir
des engagements précis
des directions, Apex et Isast
apportent, dans leurs domaines
respectifs (économique, financier,
social, santé au travail)
une expertise critique, des chiffres,
des faits et des arguments
qui ouvrent la « boîte noire »
de l'entreprise pour anticiper
et pour agir avec clarté.

L'EXPERTISE AU SERVICE DES ÉLUS,
DES CE ET DES CHSCT

Les clés pour anticiper

APEX - ISAST
17 bd Poissonnière 75002 Paris
APEX - Tél. 01 53 72 00 00 - www.apex.fr
ISAST - Tél. 01 70 64 93 00 - www.isast.fr

